STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 23216
25 augustus
2015

Waterbouw 2015/2017
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 20 augustus 2015 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Waterbouw

UAW Nr. 11674

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van het secretariaat van partijen namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: de Vereniging van Waterbouwers;

Partijen ter andere zijde: FNV Waterbouw en CNV Vakmensen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

Artikel 1 Definities

1.1 Onder ‘deze cao’ wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld met de daarbij behorende bijlagen en reglementen.
1.2 Onder ‘partijen’ worden verstaan de werkgevers- en werknemersorganisaties die deze cao hebben afgesloten en ondertekend.
1.3 Onder ‘werkgever’ wordt verstaan de natuurlijke of rechtspersoon met een onderneming, waar een of meer werknemers arbeid verrichten, die geheel of gedeeltelijk valt onder de werkingssfeer van deze cao, conform artikel 3 en 4.
1.4 Onder ‘werknemer’ wordt degene verstaan die werkzaam is in een onderneming of een deel van een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze cao, conform artikel 3 en 4, in een functie waarvoor een basisweekloon wordt bepaald conform artikel 32 van deze cao.
1.5 De onderneming die arbeidskrachten inleent, dient zich ervan te verzekeren dat het uitzendbureau de arbeidsvoorwaarden van deze cao toepast op de door de onderneming ingeleende arbeidskrachten.
1.6 Onder ‘basisweekloon’ wordt verstaan: het bruto-basisuurloon vermenigvuldigd met het aantal uren van de normale werkweek conform artikel 12 van deze cao. In dit basisweekloon zijn alle vergoedingen voor reistijd woon-werkverkeer en reistijd op het werk inbegrepen, met uitzondering van het werk-werkverkeer en het bepaalde in artikel 21 van deze cao. Indien van toepassing wordt het basisweekloon verhoogd met een persoonlijke garantietoeslag. De loontabellen per functiegroep worden vermeld in bijlage 1 van deze cao. Alle in deze cao genoemde bedragen worden conform de fiscale regelgeving uitbetaald.
1.7 Onder ‘basisuurloon’ wordt verstaan: het voor de functie in de loontabel vastgestelde bedrag (zie bijlage 1).
1.8 Onder ‘normale werkweek’ wordt verstaan: een werkweek van 36 uur.
1.9 Onder ‘verkorte werkweek’ wordt verstaan: een werkweek die korter is dan de normale werkweek.
1.10 Onder ‘feestdagen’ wordt verstaan: beide paasdagen, beide pinksterdagen, Hemelvaartsdag,

Koningsdag indien deze op een maandag wordt gevierd, beide kerstdagen en nieuwjaarsdag.

1.11 Onder ‘persoonlijke garantietoeslag’ wordt verstaan: het verschil tussen het oude basisweekloon dat een werknemer verdiende op 31 december 2003 en het nieuwe basisweekloon dat een werknemer verdiende op 1 januari 2004, conform artikel 33.

Artikel 3 Werkingssfeer

3.1 **Naar de aard van het werk**

Deze cao is van toepassing op ondernemingen die geheel of gedeeltelijk:

- Baggermaterieel exploiteren en/of
- Bagger- of bijkomende werken aannemen en/of uitvoeren en zich bezighouden met het daarbij betrokken natte transport en/of
- Werkzaamheden aannemen en/of uitvoeren op het natte stort en/of
- Baggerwerkzaamheden aannemen en/of uitvoeren voor kabel- en zinkersleuven baggeren, zuigen, opspuiten, verplaatsen en materialen winnen voor industriële of andere doeleinden (daaronder begrepen natte zandwinning) en/of
- Zich bezig houden met het aanleggen, verbeteren en onderhouden van waterkeringen, water-, spoor-, rij- of wandelwegen, havens, grondwerken en terreinen voor industrie, recreatie en burgerlijke- en utiliteitsbouw.

3.2 **Naar de plaats van het werk**

Deze cao is van toepassing op ondernemingen en werknemers voor zover zij betrokken zijn bij de werkzaamheden als omschreven in artikel 3.1, wanneer deze worden uitgevoerd binnen Nederland en het gedeelte van het continentale plat waarover Nederland soevereine rechten heeft.

3.3 **Samengestelde ondernemingen**

Bij samengestelde ondernemingen, die naast het waterbouw-/baggerbedrijf als bedoeld in artikel 3.1 en 3.2 ook actief zijn als bouwbedrijf, geldt dat indien de productie van de werkzaamheden in de waterbouw overheersen deze cao van toepassing is. De overheersende productie wordt bepaald door vergelijking van de in de productie verloonde bedragen.

3.4 **Afzonderlijke afdeling**

Indien bij een afzonderlijke afdeling van een onderneming zich dezelfde situatie voordoet als beschreven in artikel 3.3, dan geldt voor deze afzonderlijke afdeling dezelfde werkingssfeer als in artikel 3.3.

Artikel 4 Dispensatie

4.1 Indien de werkgever dispensatie wenst van de toepassing van artikel 3 uit deze cao, dient hij daartoe een schriftelijk verzoek in te dienen bij de in artikel 7 van deze cao genoemde Paritaire Commissie Waterbouw.

Artikel 5 Collegiale uitlening / inlening van werknemers

5.1 De werkgever is bevoegd een werknemer uit te lenen voor werkzaamheden binnen Nederland en het gedeelte van het continentale plat, waarover Nederland soevereine rechten heeft, ter gelegenheid van verhuur van materieel of wegens deelneming van de werkgever in een combinatie. In alle andere gevallen mag uitlening alleen geschieden met instemming van de werknemer.

5.2 De werkgever is verplicht bij de inlener te bedingen dat hij ten behoeve van de door hem ingeleende werknemers deze cao volledig zal toepassen.

5.3 Bij uitlening blijft de uitlenende werkgever aansprakelijk voor de juiste toepassing van deze cao en de daaruit voortvloeiende verplichtingen.

5.4 Wanneer een werknemer wordt uitgeleend blijft het dienstverband met de uitlenende werkgever gehandhaafd. Deze werkgever is altijd bevoegd de uitlening te beëindigen. De inlenende werkgever is niet bevoegd enige handeling te verrichten die betrekking heeft op het beëindigen van de individuele arbeidsovereenkomst van de aan hem uitgeleende werknemer.

5.5 Ongeacht de bepalingen van dit artikel blijven de wettelijke voorschriften ten aanzien van de inlening respectievelijk uitlening van arbeidskrachten onverkort van toepassing.

Artikel 7 Paritaire Commissie Waterbouw

7.1 Partijen hebben een Paritaire Commissie Waterbouw ingesteld die gevestigd is aan de Bezuidenhoutseweg 12, 2594 AV Den Haag.

7.2 Deze commissie behandelt:

- verzoeken om dispensatie, conform artikel 4 van deze cao;
- regeling van de sterkte van de bemanning conform artikel 16.4 van deze cao;
- bijzondere gevallen conform artikel 14 en/of 15 van deze cao;

- verzoeken conform in artikel 37.4 en 37.6 van deze cao;
- vrijstellingsaanvragen nationaliteitseis kapitein zeegaande waterbouw, conform bijlage 6 van deze cao.

7.3 Deze commissie geeft desgevraagd advies aan het Ministerie van SZW en/of UWV ten aanzien van verzoeken van ondernemingen om vergunning voor werktijdverkorting.

7.4 Indien de werkgever dispensatie wenst van de toepassing van een of meerdere cao-bepalingen, dient hij daartoe een schriftelijk verzoek in te dienen bij de Paritaire Commissie Waterbouw.

7.5 Om voor dispensatie van één of meer bepalingen in deze cao, zoals benoemd in artikel 7.2, in aanmerking te komen dient door de werkgever ten minste aan één of meerdere van de volgende criteria te zijn voldaan:

a. de situatie van de werkgever is (tijdelijk) zo afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat (een deel van) de cao (bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast;

b. er is een afwijkend arbeidsvoorwaardenpakket tot stand gekomen tussen partijen die voldoende representatief zijn en onafhankelijk van elkaar, bijvoorbeeld de Uitzendvoorwaarden tewerkstelling op sleephopperzuigers voor de Nederlandse kust op het Nederlands Continentaal Plat.

7.6 Het verzoek aan de Paritaire Commissie Waterbouw wordt schriftelijk ingediend bij het Secretariaat van Partijen, Bezuidenhoutseweg 12, 2594 AV Den Haag. Het verzoek dient ten minste te vermelden:

a. naam en adres van de verzoeker;

b. ondertekening door de verzoeker;

c. een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek, met in ieder geval vermelding van de cao-bepaling (en) waarop het verzoek zich richt.
Een verzoek/melding dient in ieder geval de volgende gegevens te bevatten:
   - omschrijving van het werk;
   - tijdsduur van het werk;
   - in te zetten materieel;
   - bemanningssterktelijst materieel.

   Een verzoek/melding dient gedaan te worden op een standaard formulier dat bij de het Secretariaat van Partijen beschikbaar is;

d. een nauwkeurige omschrijving van de feiten en argumenten van verzoeker waarom dispensatie zou moeten worden verleend;

e. een correct en gemotiveerd voorstel inzake de na de dispensatie van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden;

f. dagtekening.

7.7 Verzoeken en/of meldingen bij de Paritaire Commissie Waterbouw, als beschreven in artikel 7.2, worden in behandeling genomen indien de gevraagde en/of vereiste gegevens tijdig in het bezit zijn van het Secretariaat van de Paritaire Commissie Waterbouw.
Tijdig is: vier weken, bij onvoorziene omstandigheden uiterlijk twee weken voor aanvang van het werk of bij wijziging van een werkschema op een lopend werk of bij aanvang van een nieuwe fase van het werk, tot uiterlijk een week na het ontstaan van de reden tot wijziging.

7.8 De Paritaire Commissie Waterbouw doet zo spoedig mogelijk uitspraak, doch uiterlijk binnen twee weken nadat het verzoek in behandeling is genomen. De Paritaire Commissie Waterbouw kan deze termijn eenmaal met 2 weken verlengen. Het Secretariaat van Partijen deelt de uitspraak schriftelijk en gemotiveerd mee aan de verzoeker.

HOOFDSTUK 2 DE ARBEIDSRELATIE

Artikel 8 Aanvang en einde van het dienstverband

8.1 De dienstbetrekking wordt aangegaan voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd (benoemd) en wordt schriftelijk vastgelegd. Daarin wordt tenminste vastgelegd:
- de datum van indiensttreding;
- de functie;
- de beloning;

8.2 De opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de werkgever of de werknemer dient schriftelijk te geschieden.
De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de dag waarop de werknemer de wettelijke AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

8.3 Een proeftijd wordt schriftelijk tussen werkgever en werknemer vastgelegd conform artikel 7:652 BW. De overeen te komen proeftijd bedraagt:
- Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden ten hoogste:
  a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
  b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.

- Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ten hoogste twee maanden.
- Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.

8.4 Bij aanname of ontslag worden de reiskosten naar of van het werk en de vervoers-kosten van de bagage door de werkgever vergoed, behalve in gevallen bedoeld in artikel 7:678 BW.

8.5 Conform artikel 7:672 BW bedraagt de door de werkgever in acht te nemen opzeg-termijn bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:
- korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- vijf jaar of langer maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- tien jaar of langer maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt in alle gevallen één maand. Opzegging dient te geschieden tegen het einde van de maand.

8.6 Werknemers die bij werken onder deze cao zouden vallen en recht hebben op een werkloos-heidsuitkering, hebben eveneens recht op een aanvulling op deze werkloos-heidsuitkering. De voorwaarden en de hoogte van het recht op aanvulling van de werkloosheidsuitkering zijn opgenomen in de CAO BTER, zoals genoemd in artikel 51 van deze cao.

Artikel 10 Uitkering bij overlijden

10.1 In afwijking van artikel 7:674 BW zal bij de beëindiging van de arbeidsverhouding door het overlijden van de werknemer de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering verlenen. Deze uitkering bedraagt het voor de betrokken werknemer geldende basisweekloon over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de maand waarin het overlijden plaatsvond.

Artikel 11 Vervoer bij overlijden

11.1 Ingeval een werknemer overlijdt tijdens het werk, op weg naar of van zijn werk, of tijdens verblijf buiten zijn woonplaats in verband met zijn werk, zal de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot, althans voor zover binnen Nederland, naar de woonplaats van overledene vergoeden aan de nabestaanden, voor zover deze die kosten hebben gedragen.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR, PLOEGENDIENSTEN, ARBEIDSPLAATS

Artikel 12 Arbeidsduur

12.1 De individuele gemiddelde basiswerkweek bedraagt 36 uur. Een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen wordt door de werkgever gehonoreerd overeenkomstig de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daar tegen verzetten.

Artikel 13 Werken in dagdienst

13.2 Bij een vier- of vijfdaagse werkweek valt de normale werktijd tussen 06.00 uur en 18.00 uur. Het personeel schaft afwisselend gedurende één uur per dag tussen 11.00 uur en 14.00 uur. Het materieel draait door tijdens deze schaftperiode. De vergoeding voor dit doordraaien is in het basisweekloon begrepen.

13.3 In het geval dat het vervoer van de winplaats tot de plaats van verwerking meer dan twee uur bedraagt, kan de werktijd, genoemd in artikel 13.2, worden verschoven. Er mag echter niet voor 05.00 uur of na 21.00 uur worden gewerkt. Van een verschuiving van de tijden waar binnen wordt gewerkt, moet tijdig aan de werknemers mededeling worden gedaan.

13.4 Aan werknemers die dagdienst verrichten wordt het basisweekloon en de daarbij behorende dienstentoeslag betaald.

13.5 Voor getijdewerk kunnen de tijdstippen van het begin en einde van de werktijd worden aangepast aan de eisen die het getij aan het werk stelt. De voorwaarde hierbij is dat de werknemer niet langer dan 36 uur per week mag werken. Aan de werknemer zal een toeslag van 9% over het basisdagloon worden betaald op het voor hem geldende basisweekloon.

13.6 In weken dat reparatie van het schip plaatsvindt aan een scheepswerf kunnen de werktijden worden aangepast aan die van de scheepswerf.

Artikel 14 Ploegendiensten

14.1 **Algemene bepalingen ploegendienst**

a. De werkzaamheden in de ploegendienst worden uitgevoerd tussen maandag 09.00 uur en

zaterdag 15.00 uur, met in acht name van de gemiddelde individuele basiswerkweek van 36 uur. Een uitzondering hierop is de volcontinudienst, artikel 15 van deze cao. De begin- en eindtijden van de ploegendienst worden in onderling overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met de hiervoor gestelde grenzen.

b. Voor de werknemer die niet kan worden ingezet in een ploegendienst op grond van medische bezwaren van hem of zijn gezin, zal de werkgever in overleg met de Paritaire Commissie Waterbouw zoeken naar een passende oplossing met inachtneming van de voor betrokkene geldende loon- en arbeidsvoorwaarden.

c. Wanneer een werkdag volgt op een in deze cao erkende feestdag, zal de werktijd op die dag aanvangen als op maandag gebruikelijk is.

d. Op werkdagen die vooraf gaan aan een erkende feestdag in deze cao, zal de werktijd eindigen als op gewone dagobjecten (dagdienst) gebruikelijk is.

e. Voor een situatie genoemd in de leden c. en d. van dit artikel zullen geen uren worden ingehaald.

f. In verkorte werkweken wordt de beloning voor de betreffende week voor elk van de werknemers in het ploegensysteem berekend naar rato van het aantal gewerkte uren van de ploeg met de langste werktijd in de betreffende week. Ten aanzien van de verstrekking van dagrechtwaarden geldt artikel 37.11 van deze cao.

g. Voor zover het werk het toelaat, verrichten de werknemers van de dagploeg en de nachtploeg zoveel mogelijk in hun eigen diensten het onderhoud, de reparaties en soortelijke werkzaamheden én treffen zij de benodigde voorbereidingen.

h. Bij het werken in ploegen wordt de dienst op die manier overgedragen dat het productieproces doorgang vindt.

i. De vergoeding voor de werkzaamheden genoemd in de leden g. en h. van dit artikel is in de beloning inbegrepen.

j. De werknemer die werkt in een tweeploegensysteem voor dag en nacht die belast is met de weekendwacht krijgt een wachtvergoeding betaald conform artikel 17.7.

k. Indien de werktuigen zijn voorzien van slaapaccommodatie worden de ploegen aan boord gehuisvest.
Wanneer de werktuigen niet zijn voorzien van slaapaccommodatie worden de ploegen gehuisvest in een aan de wal staande verblijfsgelegenheid. De slaapaccommodaties zullen in alle gevallen voldoen aan de Nederlandse eisen op het gebied van comfort, hygiëne, verlichting, verwarming en geluidsisolatie.

l. Wanneer een ploegendienst begint of eindigt binnen de normale werkweek zal de ploegentoeslag die van toepassing is over de hele werkweek worden betaald. Voorwaarde hiervoor is dat in deze werkweek de ploegendienst drie of meer dagen van toepassing is op de werknemer. Deze bepaling geldt niet indien over de andere dagen in deze werkweek een hogere ploegentoeslag van toepassing is.

m. De Paritaire Commissie Waterbouw is bevoegd in bijzondere gevallen van de bepalingen van dit artikel af te wijken en nadere regels te stellen.

14.2 **Diensten en toeslagen**

In de waterbouw gelden de volgende diensten en toeslagen ongeacht het feit of de werknemer in de werkende of rustende ploeg is ingedeeld. Deze ploegentoeslag is gebaseerd op het gemiddelde van 36 uur werken per week en wordt betaald op het voor de werknemer geldende basisweekloon.

Soort dienst	Dienstentoeslag	Ploegentoeslag
Dagdienst	6%	nvt
Dienstrooster en beurtgang 1,5-ploeg	6%	22,0%
Dienstrooster en beurtgang 2-ploegen, dagdienst	6%	27,0%
Dienstrooster en beurtgang 2-ploegen, nachtdienst	6%	38,5%
Dienstrooster en beurtgang 2,5 ploeg	6%	29,0%
Dienstrooster en beurtgang 3-ploegen	6%	42,5%
Dienstrooster 2 ploegendienst Project Grensmaas	6%	22,0%

Project Grensmaas

Uitzondering hierop is de ploegentoeslag Project Grensmaas, die gebaseerd is op een gemiddelde van 33 uur per week en wordt betaald op het voor de werknemer geldende basisweekloon. Bij deze ploegentoeslag geldt bovendien dat over gemiddeld 3 doordraaiuren per week aan de werknemer het loon wordt uitbetaald gebaseerd op het standaard basisuurloon plus de dienstentoeslag. Net als de ploegentoeslag geldt het doorbetalen van de doordraaiuren uitsluitend in het geval van de ploegendienst.

14.3 **Schafttijden**

De werknemers schaften wisselend terwijl het materieel tijdens deze periodes doordraait.
De vergoeding hiervoor is in de beloning inbegrepen.

Soort dienst	Schafttijden
Dagdienst	1 uur per dag
Dienstrooster en beurtgang 1,5-ploeg	2x 0,5 uur per dag tussen 11.00 uur en 13.00 uur en tussen 16.00 uur en 18.00 uur
Overige diensten	Gedurende één uur per dienst per dag

14.4 **Werkroosters**

Dienstroosterbeurtgang 1,5-ploeg

Steeds zijn twee halve ploegen op het werk en een halve ploeg thuis, zodat iedere individuele werknemer per toerbeurt twee weken werkt en een week vrij is.
In normale werkweken gelden de volgende werktijden:

Maandag	09.00 uur tot 21.00 uur
Dinsdag tot en met vrijdag	07.00 uur tot 19.00 uur

Dienstrooster en beurtgang 2-ploegen, dagdienst

De ploegen wisselen wekelijks. De werktijden (aanvang / einde) van deze ploegendienst kunnen worden aangepast in overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging. In normale werkweken gelden de volgende werktijden:

	Ploeg A	Ploeg B
Maandag	09.00 uur – 14.00 uur	14.00 uur – 23.00 uur
Dinsdag	05.00 uur – 14.00 uur	14.00 uur – 22.00 uur
Woensdag	05.00 uur – 14.00 uur	14.00 uur – 22.00 uur
Donderdag	05.00 uur – 14.00 uur	14.00 uur – 22.00 uur
Vrijdag	05.00 uur – 14.00 uur	14.00 uur – 22.00 uur

Dienstrooster en beurtgang 2-ploegen, dag- en nachtdienst

De ploegen wisselen wekelijks.
In normale werkweken gelden de volgende werktijden:

	Ploeg A		Ploeg B
Maandag	09.00 uur – 18.00 uur	Ma/di	18.00 uur – 06.00 uur
Dinsdag	06.00 uur – 18.00 uur	Di/wo	18.00 uur – 06.00 uur
Woensdag	06.00 uur – 18.00 uur	Wo/do	18.00 uur – 06.00 uur
Donderdag	06.00 uur – 18.00 uur	Do	18.00 uur – 21.00 uur

Dienstrooster en beurtgang 2,5-ploeg

De ploegen wisselen wekelijks. Steeds zijn twee ploegen op het werk en een halve ploeg thuis, zodat iedere werknemer vier weken werkt en per toerbeurt een week vrij is. In normale werkweken gelden de volgende werktijden:

	Ploeg A		Ploeg B
Maandag	10.00 uur – 18.00 uur	Ma/di	18.00 uur – 06.00 uur
Dinsdag	06.00 uur – 18.00 uur	Di/wo	18.00 uur – 06.00 uur
Woensdag	06.00 uur – 18.00 uur	Wo/do	18.00 uur – 06.00 uur
Donderdag	06.00 uur – 18.00 uur	Do/vr	18.00 uur – 06.00 uur
Vrijdag	06.00 uur – 13.00 uur		

Dienstrooster en beurtgang 3-ploegen

De ploegen wisselen wekelijks.
In normale werkweken gelden de volgende werktijden:

Week 1	Ploeg A dagdienst		Ploeg B nachtdienst	Ploeg C
Maandag	10.00 uur – 18.00 uur	Ma/di	18.00 uur – 06.00 uur	Vrij
Dinsdag	06.00 uur – 18.00 uur	Di/wo	18.00 uur – 06.00 uur	Vrij
Woensdag	06.00 uur – 18.00 uur	Wo/do	18.00 uur – 06.00 uur	Vrij
Donderdag	06.00 uur – 18.00 uur	Do/vr	18.00 uur – 06.00 uur	Vrij
Vrijdag	06.00 uur – 18.00 uur	Vr/za	18.00 uur – 04.00 uur	Vrij
Week 2	**Ploeg C**		**Ploeg A**	**Ploeg B**
Week 3	**Ploeg B**		**Ploeg C**	**Ploeg A**

Dienstrooster 2-ploegendienst Project Grensmaas

In normale werkweken gelden de volgende werktijden:

Week 1	Ploeg A	Ploeg B
Maandag	07.00 uur – 19.00 uur	Vrij
Dinsdag	07.00 uur – 19.00 uur	Vrij
Woensdag	Vrij	07.00 uur – 19.00 uur
Donderdag	Vrij	07.00 uur – 19.00 uur
Vrijdag	07.00 uur – 19.00 uur	Vrij
Zaterdag	07.00 uur – 19.00 uur	vrij
Week 2	**Ploeg B**	**Ploeg A**

Artikel 15 Continudienst in 4-ploegen (168 uur)

15.1 In geval van een calamiteit, dan wel een objectief vast te stellen noodzaak tot het verrichten van werkzaamheden, waar de hiervoor vermelde diensten niet in voorzien, kan worden overgegaan tot het instellen van een continudienst van vier ploegen.

15.2 Naast de in artikel 15.1 genoemde gevallen kan in geval van spoedeisende reparatiewerkzaamheden aan een werf in een continudienst van vier ploegen gewerkt worden.

15.3 Voor het instellen van vierploegendienst dient toestemming te worden gevraagd aan de Paritaire Commissie Waterbouw indien het noodzakelijk is om door te werken gedurende de feestdagen conform artikel 1.10 van deze cao te weten: beide paasdagen, beide pinksterdagen, Koningsdag indien deze op een maandag wordt gevierd, beide kerstdagen en nieuwjaarsdag.
De werkgever moet een objectief vast te stellen noodzaak tot doorwerken aantonen, hetgeen door de Paritaire Commissie Waterbouw zal worden beoordeeld. Hiertoe dient een werkgever de verklaring te overleggen dat het werken in een vierploegensysteem op de betreffende feestdagen de instemming heeft van ten minste tweederde van de bemanning. De werkgever dient tevens aan te geven dat hij de aanvraag heeft gemeld bij zijn Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging.
Er zal niet worden gewerkt op beide paas- en pinksterdagen alsmede op Koningsdag indien deze op maandag wordt gevierd en in de periode van 25 december tot en met 1 januari. Voor ploegen die op dat moment zouden moeten werken, dus niet de ploegen die volgens schema vrijaf zijn, zal het loon worden doorbetaald over de feestdagen waarop wordt gewerkt conform artikel 1.10 van deze cao.
Indien het technisch onmogelijk is de werkzaamheden te onderbreken en het werk niet wordt stilgelegd, zal aan de dan werkende ploegen compenserende, doorbetaalde, vrije tijd worden verleend over de feestdagen.
Bij de aanvraag om toestemming voor het instellen van een vierploegendienst, dient de werkgever specifiek aan te geven in welk werk-verlofschema er zal worden gewerkt. Wanneer er wordt verzocht om in een schema "twee weken op en twee weken af" te werken, dient de werkgever een verklaring te overleggen dat dit de instemming heeft van ten minste tweederde van de bemanning. De Paritaire Commissie Waterbouw zal een dergelijke aanvraag separaat toetsen, naast een toetsing van doorwerken op de genoemde feestdagen.
Voor de vrije dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar, alsmede voor de driewekelijkse vakantieperiode wordt geen loon betaald, omdat deze betaling in de dagrechtwaarde is opgenomen.

15.4 De werkgever die een vierploegendienst wil instellen conform artikel 15.3 dient **vier weken**, bij onvoorziene omstandigheden uiterlijk twee weken, voor de aanvang van de werkzaamheden toestemming te vragen dan wel dit te melden bij de Paritaire Commissie Waterbouw.

15.5 Voor Hemelvaartsdag en de daarop volgende vrijdag wordt aan de dan werkende ploegen bij het einde van het werk compenserende, doorbetaalde, vrije tijd verleend voor de betreffende dag.

15.6 In normale werkweken is de inzet van het materieel op het werk 168 uur.
In twee weken is dit een totale inzet van 84 uur per ploeg.
De diensten worden als volgt ingedeeld:

Voor de dagdienst	van 07.00 uur tot 19.00 uur
Voor de nachtdienst	van 19.00 uur tot 07.00 uur

of

Voor de dagdienst	van 04.00 uur tot 12.00 uur resp. van 12.00 uur tot 20.00 uur
Voor de nachtdienst	van 20.00 uur tot 04.00 uur

15.7 Op werkdagen die aan de in deze regeling genoemde erkende feestdagen vooraf gaan, zal de werktijd eindigen om 19.00 uur, zodanig dat het personeel dezelfde avond de woning thuis kan

bereiken. Op werkdagen die op een in deze regeling genoemde erkende feestdag volgen zal de werktijd aanvangen om 09.00 uur.
In onderling overleg kan van de tijdstippen genoemd in deze regeling worden afgeweken. Als er sprake is van een verkorte werktijd ten opzichte van het normale ploegenschema in verband met feestdagen e.d. wordt de beloning van de werknemers in het vierploegensysteem berekend naar rato van het aantal gewerkte uren van de ploeg met de langste werktijd in de betreffende periode. Voor de verstrekking van dagrechtwaarden geldt artikel 37.11 van deze cao.

15.8 Voor de aaneengesloten zomervakantie zal de werktijd eveneens eindigen op 19.00 uur. Na de aaneengesloten zomervakantie zal de werktijd eveneens om 09.00 uur aanvangen.
Voor of na de zomervakantie zal de werknemer naast de drieweekse aaneengesloten periode aansluitend de rustperiode opnemen die bij werken in de voorafgaande periode op grond van het dienstrooster is opgebouwd.

15.9 Indien een werknemer overeenkomstig artikel 37 van deze cao een snipperdag wil opnemen zal de looninhouding plaatsvinden op basis van de voor hem geldende werkdag (1/5 deel van het vierploegenloon).

15.10 De werkgever draagt zorg voor huisvesting en voeding.

15.11 Indien een werknemer recht heeft op bijzonder verzuim conform artikel 38 en 39 van deze cao, blijft deze cao onverkort op de werknemer van toepassing.

15.12 De beloning in de vierploegendienst bestaat uit:
- basisweekloon;
- dienstentoeslag van 6%;
- ploegentoeslag 43%;
- € 60 bruto bonus.

Deze beloning is van toepassing ongeacht het feit of de werknemer in de werkende of rustende ploeg is ingedeeld.

15.13 In verband met de gemiddelde basiswerkweek van 36 uur bestaat voor iedere vier weken in volcontinudienst recht op één vrije dag tegen een beloning van 1/5 deel van het voor de werknemer geldende vierploegen loon. Deze vrije dag kan in overleg met de werkgever worden opgenomen.

Artikel 16 Sterkte en samenstelling van de bemanning op het materieel

16.1 Op een schip is de kapitein de eerst verantwoordelijke functionaris. Op een bagger-werktuig is de hoofdschipper, en bij het ontbreken van deze functie, de eerste schipper de eerst verantwoordelijke functionaris.

16.2 Bij de vaststelling van de sterkte van de basisbemanning wordt rekening gehouden met de veiligheid van de werknemer, de werk- en/of weersomstandigheden, het behoud van het werktuig en de technische en economische mogelijkheden van het materieel.

16.3 De vaststelling van deze sterkte van de basisbemanning geschiedt in overleg tussen de werkgever en de eerstverantwoordelijke functionaris zoals bedoeld in artikel 16.1.

16.4 Indien het overleg genoemd in artikel 16.3 niet resulteert in een eensluidende opvatting, dient de eerstverantwoordelijke werknemer en/of de werkgever de aangelegenheid, conform artikel 7.2 van deze cao, voor te leggen aan de Paritaire Commissie Waterbouw die naar recht en billijkheid een uitspraak doet na partijen te hebben gehoord.

Artikel 17 Wacht

17.1 De werkgever neemt maatregelen dat de bemanningsleden van een werktuig niet met de wacht hoeven te worden belast.

17.2 Om aan artikel 17.1 te voldoen zal het in de meeste gevallen nodig zijn dat de werkgever voor de uitoefening van de wachtfunctie speciale werknemers in dienst neemt. Het loon van deze werknemers in een wachtfunctie zal minimaal de in artikel 17.8 genoemde bedragen zijn. Bij een verlengde weekendwacht die valt op feestdagen zal het loon voor die dagen minimaal het dubbele bedragen van de in artikel 17.8 genoemde vergoeding voor een etmaal.
Deze werknemers hebben verder aanspraak op:
- een dienstentoeslag van 6%;
- vergoeding van reiskosten;
- de voedingstoeslag;
- 5 weekenden verlof per jaar met doorbetaling van het overeengekomen loon;
- 8% vakantietoeslag over het bruto loonbedrag.

Bij een dienstverband korter dan een jaar wordt het recht op verlof en vakantie naar rato berekend.

17.3 In bijzondere plotseling optredende omstandigheden waardoor geen wachtsman aanwezig is, terwijl naar het oordeel van de werkgever de situatie een wachtsman noodzakelijk maakt, blijft deze verplichting op de bemanning rusten of kunnen hiervoor werknemers worden ingezet die op dat moment geen actieve dienst op het materieel vervullen.

17.4 Tijdens de normale werkweek is het personeel overigens buiten de werktijd afwisselend verplicht voor de veiligheid van het mede door hen bevaren materieel zorg te dragen zonder daarvoor betaling te kunnen vorderen, met dien verstande, dat op het werktuig steeds iemand boven de leeftijd van twintig jaar aanwezig is. Het is een werknemer die jonger is dan twintig jaar, niet toegestaan alleen wacht te lopen. De hiervoor geldende leeftijden zijn ook van toepassing bij het wachtdoen tijdens de weekeinden.
17.5 Het bepaalde in artikel 17.4 is niet van toepassing op personeel dat dienst doet op werktuigen die zijn opgelegd aan een opslagplaats of voor reparatie aan een scheepswerf verblijven of in een daarmee vergelijkbare situatie verkeren.
17.6 Tot de verplichtingen van de wachtsman behoort de zorg voor de veiligheid en het behoud van het aan hem of haar toevertrouwde materieel, waaronder mede wordt verstaan een juiste naleving van de scheepvaartreglementen en verzorging van verlichting en verwarming aan boord.
17.7 Een werknemer die belast wordt met het wachthouden van vrijdag tot maandag, ontvangt daarvoor een wachtvergoeding zoals opgenomen in bijlage 1 van deze cao.
17.8 Voor een werknemer die uitsluitend in dienst is genomen als wachtsman conform artikel 17.2 bedraagt het loon:

	Per 1 april 2015	Per 1 april 2016	Per 1 april 2017
Voor een weekend	€ 332,14	€ 336,29	€ 340,49
Voor een etmaal	€ 166,06	€ 168,14	€ 170,24
Voor een nacht	€ 81,52	€ 82,54	€ 83,57

HOOFDSTUK 4 INKOMEN

Artikel 18 Beloning

18.1 De beloningen die van toepassing zijn worden aangegeven in bijlage 1 van deze cao
18.2 Aan elke werknemer wordt een dienstentoeslag betaald van 6% van het basisweekloon.

Artikel 19 Betaling van het loon

19.1 Op de betaaldag zal de werkgever het loon van de werknemer uitbetalen. Het loon wordt wekelijks uitbetaald met inachtneming van de artikelen 19.2 t/m 19.4. Dit geldt ook voor de werknemer die op een andere dan de betaaldag is ontslagen of zelf ontslag heeft genomen.
19.2 Het invoeren van één tot en met maximaal vijf pendagen wordt aan het oordeel van de werkgever overgelaten. Indien echter méér dan twee pendagen zijn ingevoerd, is de werkgever verplicht op de wekelijkse betaaldag een voorschot te verstrekken, dat tenminste gelijk is aan het over de gewerkte dagen verschuldigde netto basisweek-loon. Het is de werkgever niet toegestaan genoemd voorschot geheel of gedeeltelijk in mindering te brengen op volgende uitbetalingen. Bij beëindiging van het dienstverband zal eerdergenoemd voorschot met het laatste loon worden verrekend.
19.3 De werkgever is bevoegd de betaling van een gedeelte van het in een bepaalde week verdiende loon te verschuiven naar de eerstvolgende betaaldag, met dien verstande, dat dan op de normale betaaldag van die bepaalde week tenminste het over de gewerkte dagen verschuldigde basisweekloon moet worden uitbetaald.
19.4 De werkgever is tevens bevoegd het loon over een periode van een maand, dan wel vier weken te berekenen en het basisweekloon alsmede de dienstentoeslag, ten laatste in de week volgende op die periode uit te betalen. De beloningscomponenten dienen in dit geval uiterlijk één maand, respectievelijk vier weken, volgend op die periode te worden uit betaald.
Ingeval een werkgever overschakelt van een beloning op wekelijkse basis naar een beloning op maandelijkse respectievelijk vierwekelijkse basis, dient die werkgever gedurende een periode van drie maanden een overgangsregeling te treffen. Deze overgangsregeling dient te waarborgen dat betreffende medewerkers gedurende de overgangsperiode geleidelijk kunnen gewennen aan de nieuwe betalingswijze.
19.5 Bij de betaling van het loon aan de werknemer zal een schriftelijke specificatie worden gevoegd van:
a. Het brutoloon, gespecificeerd als volgt: basisweekloon, dienstentoeslag, eventuele overuren, eventuele wachtvergoedingen, belastbare deel dagrecht-waarde, eventuele vergoedingen en/of toeslagen enz.;
b. de inhoudingen ingevolge: loonheffing, (bedrijfs)pensioen en andere bedrijfstakeigen regelingen alsmede het door de werknemer verschuldigde aandeel in de premie sociale zekerheid;
c. dagrechtwaarden.
19.6 Het herhaaldelijk niet betalen van het volledige loon en/of het niet verstrekken van de dagrechtwaarden op de betaaldag, in acht genomen het bepaalde in de artikelen 19.2 t/m 19.4, kan voor

de werknemer een dringende reden tot onmiddellijke beëindiging van het dienstverband opleveren, als bedoeld in artikel 7:679 BW.

Artikel 20 Loonsverhoging en Structurele Eindejaarsuitkering

20.1 **Structurele loonsverhogingen**
De lonen worden als volgt verhoogd:
- per 1 april 2015 met 1,25%;
- per 1 april 2016 met 1,25%;
- per 1 april 2017 met 1,25%.

20.2 Wijzigingen in de lonen worden doorgevoerd in de eerste volle loonweek na de genoemde wijzigingsdatum tenzij deze valt op een maandag.

20.3 **Structurele eindejaarsuitkering**
De structurele eindejaarsuitkering is als volgt vastgesteld:
- in 2015 3,25% over het bruto jaarloon.
- in 2016 3,5% over het bruto jaarloon.

De eindejaarsuitkering zal uiterlijk op 31 december worden uitgekeerd.
Onder bruto jaarloon wordt verstaan de vaste bruto looncomponenten, waaronder de ploegentoeslag, die in het kalenderjaar zijn betaald.

Artikel 21 Beloning in bijzondere situaties

21.1 Onder 'werken in bijzondere situaties' wordt verstaan: dienst doen op werktuigen, die zijn opgelegd aan een opslagplaats, voor reparatie aan een scheepswerf verblijven of zijn stilgelegd (om een andere reden dan als gevolg van vorst), dan wel dienst doen in een daarmee vergelijkbare situatie.

21.2 Aan werknemers die werken in bijzondere situaties als omschreven in artikel 21.1 wordt het basisweekloon en de bijbehorende dienstentoeslag betaald.

21.3 In de onder artikel 21.1 genoemde situaties zullen daarnaast – indien van toepassing – worden betaald: reiskosten, voedingstoeslag, wachtvergoeding, uitrustingstoeslag en de dagrechtwaarden.

21.4 De dienstentoeslag wordt bij de bepaling van de dagrechtwaarde meegeteld.

21.5 In afwijking van artikel 25 van deze cao zal de werknemer die werkzaamheden verricht als genoemd in artikel 21.1 in de gelegenheid worden gesteld om wekelijks te reizen gedurende werktijd, dan wel wordt de vastgestelde reisduur tegen basisweekloon vergoed.

21.6 De werknemer die werkzaamheden verricht als genoemd in artikel 21.1 en die in afwijking van het gestelde onder artikel 21.5 op verzoek van de werkgever niet wekelijks maar dagelijks van en naar huis reist wordt – ter bepaling door de werkgever – in de gelegenheid gesteld dagelijks te reizen gedurende werktijd. De reistijd kan ook tegen basisweekloon vergoed worden onder aftrek van een reisuur per dag.

21.7 De reisduur wordt berekend op basis van een gemiddelde snelheid van 60 km/per uur langs de meest gebruikelijke route. Indien de werknemer op zondagavond aankomt en in een hotel overnacht, wordt deze berekening van de reisduur eveneens toegepast.

Artikel 22 Tewerkstelling in een andere functie

22.1 Wanneer een werknemer voor een korte periode wordt tewerkgesteld in een hogere functie, gelden arbeidsvoorwaarden van die hogere functie. De werknemer ontvangt hiervoor een tijdelijke functietoeslag gedurende de hele periode van vervanging indien de tewerkstelling een aaneengesloten werkweek of meer heeft geduurd, tenzij de wet anders bepaalt.
De werknemer behoudt zijn aanspraak op de tijdelijk verstrekte vaste functietoeslag indien de tijdelijke tewerkstelling in een hogere functie – waar ook in de onderneming –langer dan 6 maanden heeft geduurd. Voor de toepassing van de termijn van 6 maanden worden onderbrekingen van deze termijn die korter zijn dan 3 maanden buiten beschouwing gelaten.

22.2 Ten aanzien van de beloning als genoemd in 22.1 geldt dat het basisweekloon van een werknemer wordt verhoogd met een vaste functietoeslag volgens onderstaande tabel:

Van functiegroep naar functiegroep	Procentuele verhoging
Van G naar F	4%
Van F naar E	6%
Van E naar D	6%
Van D naar C	7%
Van C naar B	10%
Van B naar A	10%

22.3 Tewerkstelling in een lagere functie zal slechts tijdelijk plaatsvinden met behoud van de

arbeidsvoorwaarden die voor de werknemer gedurende de laatste 4 weken van toepassing waren.

Artikel 23 Beloning bij overwerk

23.1 Wanneer de werknemer langer dan 36 uur per week werkt (ook in geval van reparaties en andere aanpassingswerkzaamheden) worden de overuren als volgt betaald:
- a. voor overuren tussen 05.00 uur en 22.00 uur, niet in het weekend, is het basisuurloon van toepassing verhoogd met 5%. Over de eerste 5 uren wordt alleen het basisuurloon betaald. Wanneer er per dag meer dan 2 overuren zijn, geldt voor de eerste twee overuren op die dag het basisuurloon en voor de uren daar boven de verhoging van 5% (=overwerktoeslag)
- b. voor overuren tussen 22.00 uur en 05.00 uur, niet in het weekend, wordt het basisuurloon verhoogd met 12,5%.
- c. voor overuren op zaterdag tussen 00.00 uur en 24.00 uur wordt het basisuurloon verhoogd met 50%.
- d. voor overuren op zondag tussen 00.00 uur en 24.00 uur wordt het basisuurloon verhoogd met 75%.

Indien de werknemer recht heeft op een persoonlijk garantieloon betekent dit dat zijn overuren berekend worden op het basisuurloon inclusief het persoonlijke garantieloon. De basisuurlonen en overwerktoeslagen zijn weergegeven in de tabellen in bijlage 1.

23.2 In afwijking van het voorgaande geldt voor de schipper hulpmaterieel, die de uitvoerder of de opzichter vervoert en daardoor tijdens de normale werktijd gedurende lange periode geen arbeid verricht, dat alleen overuren worden betaald voor arbeid verricht voor 06.30 uur en na 18.00 uur.

23.3 In afwijking van artikel 23.1 zal voor het Grensmaas ploegensysteem, zoals omschreven in artikel 14.2, de ploegentoeslag ook worden vergoed over de extra gewerkte uren boven het afgesproken dienstrooster, in die zin dat de extra uren gewerkt op zaterdag en/of zondag worden vergoed tegen het in artikel 23.1 vermelde percentage.

Artikel 24 Individuele kapitaalopbouw bij overwerk

24.1 De werknemer heeft het recht de vergoeding voor overwerk te gebruiken voor individuele kapitaalopbouw voor zijn (pre)pensioenregeling, spaarpensioenregeling en levensloopregeling. Eén en ander voor zover wettelijk is toegestaan.

24.2 De werknemer, geboren voor 1 januari 1950, heeft de keuze om de eerste vijf overuren genoemd in artikel 23.1.a van deze cao te laten uitbetalen. De werknemer kan ook kiezen voor een betaling die gedeeltelijk voor individuele kapitaalopbouw van zijn (pre)pensioenregeling of levensloopregeling wordt aangewend.
Er wordt een bedrag ter grootte van 90,75% van het bruto basisuurloon uitbetaald. Daarnaast wordt door de werkgever een bedrag ter grootte van 18,5% van het bruto basisuurloon gestort ten behoeve van individuele kapitaalopbouw voor de (pre)pensioenregeling of levensloopregeling van de werknemer.

24.3 De werknemer, geboren op of na 1 januari 1950, heeft de keuze om de eerste vijf overuren genoemd in artikel 23.1.a van deze cao te laten uitbetalen. De werknemer kan ook kiezen voor een betaling die gedeeltelijk voor individuele kapitaalopbouw van zijn spaarpensioenregeling of levensloopregeling wordt aangewend. Er wordt een bedrag ter grootte van 90,75% van het bruto basisuurloon uitbetaald. Daarnaast wordt door de werkgever een bedrag ter grootte van 18,5% van het bruto basisuurloon gestort ten behoeve van individuele kapitaalopbouw van de spaarpensioenregeling of levensloopregeling van de werknemer.

HOOFDSTUK 5 OVERIGE VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

Artikel 25 Woon-werkverkeer en reiskostenvergoeding

25.1 **Reisfrequentie**
- a. Uitgangspunt voor de reisfrequentie van de genoemde werkweek in de artikelen 13, 14 en 15 is dat er wekelijks van en naar huis wordt gereisd.
- b. In overleg tussen de werkgever en de werknemer die conform artikel 13 van deze cao in een enkele ploeg werkt, kunnen afspraken worden gemaakt over de mogelijkheid om dagelijks van en naar huis te reizen indien de werkzaamheden dat toelaten.

25.2 **De wekelijkse reis**
- a. Uitgangspunt is dat reisuren niet worden vergoed, tenzij hieronder anders beschreven.
- b. Wanneer de werknemer op de eerste dag van zijn werkweek voor 06.00 uur vanaf huis moet vertrekken, wordt de reistijd voor 06.00 uur vergoed tegen basisweekloon. Voor de berekening van de reisduur wordt verwezen naar artikel 25.5. De vertrektijd wordt berekend op basis van het tijdstip waarop de werknemer op de aflossteiger of werkplek moet zijn en de

reistijd die nodig is om de reisafstand af te leggen.

c. Bij uitzondering kan de werkgever de werknemer verzoeken van het hiervoor genoemde tijdstip af te wijken. De werknemer zal er naar streven op een redelijke wijze aan dat verzoek te voldoen zodat de voorgeschreven werktijd zoveel mogelijk wordt bereikt.

25.3 **De dagelijkse reis**

a. Uitgangspunt voor de dagelijkse reis is dat de reisuren niet worden vergoed. Uitzondering hierop zijn de situaties genoemd in artikel 21.1 van deze cao.

25.4 **Reiskostenvergoeding**

De reiskostenvergoeding voor de wekelijkse / dagelijkse reis wordt als volgt berekend:

a. indien de werknemer bij het woon-werkverkeer gebruik maakt van openbaar vervoer worden de kosten volledig vergoed tegen het tarief van de tweede klasse.

b. indien een werknemer naar het oordeel van de werkgever voor het woon-werkverkeer en/of zakelijk verkeer gebruik maakt van een eigen vervoermiddel, ontvangt hij hiervoor een vergoeding van € 0,40 per km.

25.5 **Bepaling reisduur**

De reisduur wordt berekend op basis van een gemiddelde snelheid van 60 km/per uur langs de meest gebruikelijke route.

Indien de werknemer op zondagavond aankomt en in een hotel overnacht, wordt deze berekening van de reisduur eveneens toegepast.

Artikel 26 Toeslagen en vergoedingen

26.1 Er wordt een voedingstoeslag per dag betaald van:

	Per 1 april 2015	Per 1 april 2016	Per 1 april 2017
Voedingstoeslag per dag	€ 15,46	€ 15,65	€ 15,85

Uitzondering hierop zijn werknemers die in hun woonplaats zijn tewerkgesteld of die iedere avond als regel naar huis gaan, tenzij de werknemer een uur of meer nodig heeft voor het afleggen van de afstand van huis tot plaats van werken en hij later dan 19.00 uur thuiskomt.

26.2 Er wordt een bedrag betaald per dag voor het noodzakelijk gebruik door werknemers van zijn eigen uitrusting van:

	Per 1 april 2015	Per 1 april 2016	Per 1 april 2017
Uitrustingstoeslag per dag	€ 2,03	€ 2,06	€ 2,09

Wanneer de werkgever een pakket persoonlijke beschermingsmiddelen aan de werknemer verstrekt wordt geen uitrustingstoeslag betaald.

26.3 De vergoedingen genoemd in de artikelen 26.1 en 26.2 worden slechts gegeven over de dagen dat de werknemer heeft gewerkt. Wachtdoen geldt in dit verband als werken.

26.4 De vergoeding voor stagiaires is vastgelegd in bijlage 5 van deze cao.

26.5 Voor stortpersoneel is artikel 26.1 niet van toepassing. De werkgever zal deze werknemers, indien zij wekelijks naar huis reizen, op zijn kosten voorzien van behoorlijke voeding en logies. De logiesfaciliteiten zullen in alle gevallen voldoen aan de Nederlandse eisen op het gebied van comfort, hygiëne, verlichting, verwarming en geluidsisolatie.

Artikel 27 EHBO-diploma, BHV-diploma

27.1 Een werknemer die in het bezit is van een geldig EHBO- of BHV-diploma en regelmatig de vereiste herhalingscursussen volgt, ontvangt jaarlijks een bruto stimulerings-vergoeding van:

Bruto vergoeding	Per 1 april 2015	Per 1 april 2016	Per 1 april 2017
EHBO/BHV	€ 296,81	€ 300,52	€ 304,28

Ingeval een werknemer zowel in aanmerking komt voor een EHBO-vergoeding als een BHV-vergoeding, zal uitsluitend de BHV-vergoeding worden toegekend.

De in dit lid genoemde vergoedingen worden uitgekeerd door de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Waterbouw aan de werkgever. De werkgever zal zorg dragen voor de verloning naar de werknemer.

27.2 Onder werknemer wordt in dit artikel ook verstaan de persoon die een WW-, vorstverlet- of ziektewetuitkering krijgt, mits dit niet langer heeft geduurd dan 12 maanden en deze persoon daarvoor werknemer was in de zin van artikel 1.3 van deze cao. Als peildatum geldt 31 maart van elk jaar.

27.3 De in artikel 27.2 bedoelde jaren betreffen de kalenderjaren 2015, 2016 en 2017.

Artikel 28 Ongevallenverzekering

28.1 **Verzekeringsplicht**
De werkgever is verplicht voor zijn werknemers die onder deze cao vallen een ongevallenverzekering af te sluiten. Deze verzekering garandeert een uitkering in geval van blijvend lichamelijk letsel of dood als gevolg van een ongeval dat de werknemer in of buiten dienstverband is overkomen.

28.2 De in artikel 28.1 genoemde verzekering geeft bij het overlijden van de werknemer het recht op een uitkering van minimaal € 30.000,– aan zijn nabestaanden. Bij algehele blijvende invaliditeit van de werknemer geeft deze verzekering recht op een uitkering van minimaal € 46.000,–.

Artikel 29 Verlies van uitrusting en andere eigendommen van de werknemer

29.1 De werkgever vergoedt schade aan de werknemer bij diefstal, verlies of schade aan de uitrusting of andere eigendommen van de werknemer als gevolg van brand, ontploffing, zinken van vaartuigen en andere calamiteiten. Deze schade dient toe te rekenen te zijn aan het werk of het materieel, tenzij dit door de wet anders is geregeld. De maximum te betalen schadevergoeding per gebeurtenis is:

	Per 1 april 2015	Per 1 april 2016	Per 1 april 2017
Maximum te betalen schadevergoeding	€ 1.810,57	€ 1.833,20	€ 1.856,11

Voor degenen die conform het BW zeevarenden zijn, gelden de wettelijk vastgestelde bedragen conform artikel 7:719 BW, uitgewerkt in het Besluit aanspraken zeevarenden, arbeidsbemiddeling en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de zeevaart'.
Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
a. De werknemer toont het bestaan en de omvang van het verlies of de schade aan bij de werkgever.
b. In geval van diefstal zal de werknemer een kopie van aangifte bij de politie aan de werkgever overleggen.
c. Vergoeding vindt alleen plaats indien het voorwerpen of andere eigendommen betrof die de werknemer redelijkerwijs nodig heeft voor zijn verblijf op het werk of aan boord en hij alle redelijke voorzorgen heeft genomen om bij normale werkomstandigheden het verlies te voorkomen.

HOOFDSTUK 6 FUNCTIEWAARDERING EN BEOORDELING

Artikel 32 Functiewaarderingssysteem 2004

32.1 Het Functiewaarderingssysteem Waterbouw is van toepassing op deze cao. In de functiestructuur zijn de veel voorkomende functies gewaardeerd. Het overzicht van de functies is opgenomen in bijlage 3 en 4 van deze cao.

32.2 De beloningsstructuur die hoort bij het Functiewaarderingssysteem Waterbouw is opgenomen in bijlage 1 van deze cao.

32.3 De werknemer wordt ingedeeld in de functiestructuur als bedoeld in artikel 32.1. De indeling wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd en bestaat tenminste uit:
- indeling in de functiegroep;
- functiebenaming;
- indeling in loonschaal en loontrede conform de beloningsstructuur;
- de hoogte van de eventuele persoonlijke (garantie)toeslag.

32.4 Wanneer een functie niet is opgenomen in het Functiewaarderingssysteem Waterbouw maar de combinatie van werkzaamheden in deze functie wel bij een substantieel deel van de medewerkers in de waterbouwbranche voorkomt, zal deze functie worden gewogen en in het Functiewaarderingssysteem Waterbouw worden opgenomen.

32.5 Voor functies die niet met name zijn genoemd in bijlage 3 en 4 van deze cao zal voor de beloning zoveel mogelijk aansluiting worden gezocht bij een functie die naar de aard en omstandigheden van de werkzaamheden zoveel mogelijk overeenkomt met een functie die wel in de bijlage is genoemd. De werknemer wordt dan ingedeeld in de bij die functie geldende functiegroep.

32.6 Indien een aansluiting bij een functie als bedoeld in artikel 32.5 niet gevonden kan worden, wordt aansluiting gezocht bij een functie in de cao van een andere relevante bedrijfstak.

Artikel 33 Garantieregeling en persoonlijke garantietoeslag

33.1 De garantieregeling geldt voor iedereen die op 31 december 2003 werkzaam was in de bedrijfstak. De werknemer die op 31 december 2003 werkzaam was in de waterbouwbranche en een

basisweekloon had dat hoger was dan het basisweekloon van de hoogste loontrede van de nieuwe loonschaal waar hij is ingedeeld (op 1 januari 2004), behoudt het loonniveau van het basisweekloon van 31 december 2003. Het verschil tussen het oude en nieuwe basisweekloon wordt garantietoeslag genoemd.

33.2 De persoonlijke garantietoeslag wordt op dezelfde momenten en met hetzelfde percentage aangepast als de basislonen.

33.3 De persoonlijke garantietoeslag is onderdeel van het vast en regelmatig genoten loon in de zin van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen (ook na indexatie en/of een initiële verhoging van de lonen als gevolg van CAO-afspraken) dat doorwerkt in alle regelingen die aan het loon zijn gekoppeld.

33.4 De persoonlijke garantietoeslag neemt af, indien de werknemer een promotie krijgt en op grond daarvan in een hogere loonschaal wordt ingedeeld. De toeslag neemt af met het bedrag van genoemde promotieverhoging.

33.5 De werknemer blijft recht houden op de persoonlijke garantietoeslag als hij verandert van werkgever binnen de waterbouwbranche.

33.6 Het recht op toekenning of behoud van de persoonlijke garantietoeslag vervalt als de werknemer:

- met (vroeg)pensioen gaat;
- vrijwillig ontslag neemt en buiten de werkingssfeer van deze cao valt;
- na een onvrijwillig ontslag 12 maanden aaneengesloten werkloos is geweest;
- een lagere functie aanvaardt bij zijn huidige/voormalige werkgever of bij een andere werkgever.

Artikel 34 Wijze van beoordelen

34.1 Een werknemer wordt beoordeeld volgens het beoordelingssysteem van de werkgever waar hij werkzaam is.

34.2 Het beoordelingssysteem moet helder en eenduidig bij de werkgever worden vastgelegd en bevat ten minste de volgende beoordelingscriteria:
productiviteit/productievaardigheid;

- veiligheid;
- vakbekwaamheid;
- kostenbewustzijn;
- samenwerken;
- leidinggeven (indien relevant).

34.3 Werknemers worden ruim van te voren in kennis gesteld van de criteria waarop zij worden beoordeeld. Dit kan zijn bij indiensttreding of uiterlijk in het jaar dat zij worden beoordeeld.

34.4 Wanneer een werkgever geen beoordelingssysteem heeft of een beoordelingssysteem dat niet voldoet aan de door partijen bij deze cao gestelde criteria, dan wordt aan alle werknemers van deze werkgever automatisch een hogere loontrede toegekend.

34.5 De individuele werknemer die

a. tenminste 3 maanden voor 1 april in dienst is bij een onderneming die valt onder de werkingssfeer van deze cao en
b. niet is beoordeeld of
c. niet conform de door partijen vastgestelde systematiek is beoordeeld, krijgt per 1 april automatisch een hogere loontrede toegekend.

Artikel 35 Systeem van loontreden

35.1 Een werknemer kan ieder kalenderjaar een loontrede binnen zijn loonschaal groeien, totdat hij de hoogste loontrede in zijn schaal heeft bereikt. Een hogere loontrede kan worden bereikt:

Kalenderjaar	Automatisch	Beoordeling
Oneven	Ja, op 1 april van het oneven kalenderjaar en indien op 1 februari van ditzelfde kalenderjaar in bedrijfstak werkzaam	Nee
Even	Nee	Ja, beoordelingsperiode tussen 1 april oneven kalenderjaar en 1 april even kalenderjaar

Artikel 36 Bezwaar- en geschillenprocedure

36.1 Een werknemer die geen hogere loontrede heeft gekregen op grond van zijn beoordeling kan daartegen bezwaar aantekenen bij zijn werkgever.

HOOFDSTUK 7 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 37 Vakantie, snipperdagen, feestdagen

37.1 Gedurende de vakantiejaren 2015/2016, 2016/2017 en 2017/2018 heeft iedere werknemer recht op vakantie- en snipperdagen gedurende 26 werkdagen per jaar. Bovendien heeft hij recht op vrijaf op 1 januari indien deze dag niet op een zaterdag of zondag valt en tijdens de algemeen erkende christelijke feestdagen. Koningsdag geldt als een normale werkdag, waarop geen recht op vrijaf bestaat; behoudens in het geval Koningsdag wordt gevierd op maandag. Voor de bepaling van de vakantie- en snipperdagen wordt de werkweek geacht vijf dagen te bevatten.

37.2 Gedurende het vakantiejaar 2015/2016 hebben de volgende werknemers recht op extra verlof en wel, tezamen met het in lid 1 van dit artikel genoemde aantal, tot een totaal van:

werknemers geboren op of na 1 januari 1997:	29 werkdagen
werknemers geboren in de periode van 1 januari 1956 tot en met 31 december 1960:	41 werkdagen
werknemers geboren voor 1 januari 1956:	44 werkdagen

Gedurende het vakantiejaar 2016/2017 hebben de volgende werknemers recht op extra verlof en wel, tezamen met het in lid 1 van dit artikel genoemde aantal, tot een totaal van:

werknemers geboren op of na 1 januari 1998:	29 werkdagen
werknemers geboren in de periode van 1 januari 1957 tot en met 31 december 1961:	41 werkdagen
werknemers geboren voor 1 januari 1957:	44 werkdagen

Gedurende het vakantiejaar 2017/2018 hebben de volgende werknemers recht op extra verlof en wel, tezamen met het in lid 1 van dit artikel genoemde aantal, tot een totaal van:

werknemers geboren op of na 1 januari 1999:	29 werkdagen
werknemers geboren in de periode van 1 januari 1958 tot en met 31 december 1962:	41 werkdagen
werknemers geboren voor 1 januari 1958:	44 werkdagen

37.3 Het recht op extra verlofdagen als genoemd in artikel 37.2 van deze cao gaat in bij aanvang van het nieuwe vakantiejaar.

37.4 Werknemers zijn verplicht om 15 dagen aaneengesloten verlof op te nemen in de periode van juli en augustus. De vaststelling van dit verlof dient tijdig en in onderling overleg te worden vastgesteld.
De Paritaire Commissie Waterbouw is bevoegd dispensatie te verlenen van het bepaalde in de vorige alinea.

37.5 Op verzoek van de werknemer kan in overleg met de werkgever worden afgeweken van het bepaalde in artikel 37.4. De werknemer kan dan op een ander tijdstip een aaneengesloten vakantieperiode van 15 werkdagen opnemen.
De werknemer heeft de mogelijkheid om twintig vakantiedagen aaneengesloten op te nemen mits dit niet strijdig is met het bedrijfsbelang.

37.6 De verlofdagen die overblijven na aftrek van de aaneengesloten zomervakantie zijn snipperdagen. Deze snipperdagen kunnen in onderling overleg tussen werknemer en werkgever verspreid over het vakantiejaar worden opgenomen, rekening houdend met de aanwijzing van verplichte snipperdagen.
Als verplichte snipperdagen zijn aangewezen in het vakantiejaar:
2015/2016: 15 mei, 28, 29, 30 en 31 december 2015;
2016/2017: 6 mei, 27, 28, 29 en 30 december 2016;
2017/2018: 26 mei.
De Paritaire Commissie Waterbouw is bevoegd van deze verplichte snipperdagen dispensatie te verlenen. De werkgever moet uiterlijk drie weken vooraf aan de datum een verzoek bij de Commissie indienen. De werknemer die op een verplichte snipperdag werkzaam is in een ploegendienst krijgt de gemaakte reiskosten woon-werkverkeer door zijn werkgever vergoed op basis van openbaar vervoer (tweede klasse).

37.7 Voor zover de werknemer wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:634 BW tot en met 7:645 BW verhinderd is zijn verlof te genieten, moet hem alsnog verlof worden gegeven op een in overleg met de werknemer door de werkgever vast te stellen tijdstip, mits de werknemer voor de aanvang van de verhindering deze aan de werkgever heeft meegedeeld, ofwel het dagen betreft waarop de werknemer arbeidsongeschikt was.

37.8 Indien een bemanningslid gedurende de zomervakantie van maandag tot en met vrijdag de wacht houdt, zal hij het loon ontvangen dat hij gedurende zijn eigen vakantie aan boord zou hebben verdiend.

37.9 Het bemanningslid, dat in de zomervakantie wacht doet op materieel, zal zijn aaneengesloten vakantie als regel opnemen in de weken, die direct aan de zomervakantie voorafgaan of daarop volgen.

37.10 Als toeslag ten behoeve van de aaneengesloten vakantie zal in het vakantiejaar 2015/2016, 2016/2017 en 2017/2018 21 dagen loon worden gegeven. Bij een dienstverband korter dan een

vakantiejaar wordt de toeslag naar verhouding vastgesteld.

37.11 De werkgever zal aan de werknemer bij iedere loonbetaling een dagrechtwaarde verstrekken ter vergoeding van de loonderving over de in de leden 1 en 2 bedoelde vakantiedagen, snipperdagen en over de niet op zaterdag of zondag vallende algemeen erkende christelijke feestdagen en Nieuwjaarsdag en over eventueel extra vrijaf indien door of namens de regering daarvoor in een bepaald jaar toestemming wordt verleend en de toeslag als bedoeld in artikel 37.10.
In de CAO BTER wordt bepaald onder welke voorwaarden de dagrechtwaarderegeling op de werknemer van toepassing is.

37.12 De werknemer heeft het recht als er bij werk in Nederland in een ploegendienst verlofdagen worden opgebouwd, deze dagen tot een maximum van tien dagen per jaar vrij op te nemen onder de werkingssfeer van deze cao. Deze dagen moeten in overleg met de werkgever worden opgenomen. Een werkgever kan wanneer er sprake is van een leegloopsituatie niet eenzijdig reeds opgebouwde verlofdagen aanwijzen.

37.13 Een werknemer die na een lange periode van werken in het buitenland onder de uitzendvoorwaarden onvoldoende vakantierechtwaarde heeft opgebouwd om een vakantieperiode als genoemd in deze cao te kunnen overbruggen, krijgt de mogelijkheid om de benodigde vakantiedagen op te nemen. Deze dagen worden later verrekend met de alsdan opgebouwde vakantierechtwaarde.

Artikel 38 Bijzonder verzuim

38.1 Er is geen loon verschuldigd over de tijd dat de werknemer niet de bedongen arbeid heeft verricht. Wel zijn de artikelen 7:629 BW en 7:628 BW van toepassing met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 21, 46 en van deze cao.

38.2 **Bijzonder verzuim met behoud van loon**
In de volgende gevallen zal de werkgever bijzonder verzuim met behoud van loon vergoeden tot een maximum van de vermelde tijdsduur, mits het verlof wordt gebruikt waartoe het bestemd is:

Bijzonder verzuim	Aangelegenheid		
Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart	a.	bij overlijden van de levenspartner van de werknemer	
	b.	bij overlijden van een kind of pleegkind van de werknemer	
	c.	bij overlijden van een familielid in de 1e graad, voor zover de werknemer is belast met de verzorging van de uitvaart	
Vijf dagen	Bij bevalling van de levenspartner van de werknemer		
Twee dagen	a.	bij huwelijk van de werknemer, mits tien dagen van tevoren aangekondigd	
	b.	bij overlijden van één van de ouders of schoonouders van de werknemer, voor zover de werknemer niet is belast met de verzorging van de uitvaart	
Eén dag	a.	mits tien dagen vooraf aangekondigd bij:	
		–	bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer
		–	bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van (schoon)ouders van de werknemer
		–	bij huwelijk van een (pleeg)kind van de werknemer
		–	bij huwelijk van een (schoon)ouder, broer, zwager, (schoon)zuster of kleinkind van de werknemer
	b.	–	het bijwonen van de begrafenis van één der grootouders van de werknemer of diens partner
		–	het bijwonen van de begrafenis van (schoon)zuster, broer, zwager, schoondochter, schoonzoon of kleinkind van de werknemer
	c.	bij 25- of 40-jarig dienstverbandjubileum	

38.3 **Overig bijzonder verzuim in goed overleg tussen werkgever en werknemer met behoud van loon voor de benodigde tijd**:
Voor de medische keuring op verzoek van de werkgever;
- het bezoek aan een Arboarts/bedrijfsarts op eigen verzoek of verzoek van de werkgever en passend in de contractafspraken met de Arbodienst/bedrijfsarts;
- voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma dat verband houdt met de sector waterbouw;
- bij niet te voorziene calamiteiten in het gezin van de werknemer.

38.4 **Overig bijzonder verzuim in goed overleg tussen werkgever en werknemer met behoud van loon voor de benodigde tijd met een maximum van één dag**:
bij opname en ontslag uit het ziekenhuis van de levenspartner;
bij doorverwijzing van een werknemer door zijn behandelend geneesheer voor onderzoek naar een specialist of een medisch consultatiebureau.

38.5 **Vergoedingen bij bijzonder verzuim met behoud van loon**
Onder het te vergoeden bijzonder verzuim met behoud van loon bedoeld in de artikelen 38.2 t/m 38.4 wordt verstaan: per dag 1/5 van het basisweekloon en dienstentoeslag.
De werkgever zal daarnaast de werkelijke gemaakte reiskosten (tweede klasse) woon-

werkverkeer vergoeden voor medische keuringen en bezoek aan Arboarts/bedrijfsarts.
Werknemers die op verzoek van de werkgever medisch gekeurd worden op verlofdagen of vrije dagen krijgen de tijd van de medische keuring en de reistijd gecompenseerd.

38.6 **Behoud van loon bij niet verrichte arbeid**
In het geval de overeengekomen arbeid niet is verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever komt, zal de werknemer maximaal vier weken 100% van het vast overeengekomen loon ontvangen, inclusief het gemiddelde over de laatste 13 weken direct voorafgaand aan deze periode ontvangen toeslagen en overwerkvergoedingen van het dienstverband. Deze uitkering bedraagt maximaal het niveau van het maximumloon in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen. Indien de beschreven situatie na vier weken voortduurt, zal de beloning conform artikel 21 lid 2 worden toegepast.
Voor de helderheid: Dit is van toepassing in het geval de werkgever geen werk kan aanbieden.

Artikel 39 Verlof stervensbegeleiding en rouwverlof

39.1 Iedere werknemer heeft recht op 10 dagen betaald verlof bij ernstige ziekte van een levenspartner, een kind of familielid (in de eerste graad). De werknemer heeft aansluitend op het eerder genoemde verlof, recht op onbetaald verlof. De duur van het onbetaald verlof zal in overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld.

39.2 Iedere werknemer heeft recht op 10 dagen betaald verlof ten behoeve van de stervensbegeleiding van een ziekte van de levenspartner, kind of familielid (in de eerste graad) in de terminale fase.

39.3 Iedere werknemer heeft, in aanvulling op hetgeen is vermeld in de artikelen 38.2 en 39.2, recht op 10 dagen betaald rouwverlof in verband met het overlijden van een levenspartner, een kind of familielid (in de eerste graad). De werknemer heeft aansluitend op het eerder genoemde verlof, recht op onbetaald verlof. De duur van het onbetaald verlof zal in overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld.

39.4 Indien sprake is van een aaneengesloten periode van verlof ten behoeve van stervensbegeleiding en rouwverlof van maximaal 20 dagen, komt het recht op vrijaf als bedoeld in artikel 38.2 te vervallen.

39.5 Onder het te vergoeden loon bedoeld in de artikelen 39.1 t/m 39.4 wordt verstaan het gemiddelde loon over de laatste dertien weken.

HOOFDSTUK 8 OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Artikel 41 Scholing

41.1 Een werknemer die gedurende twaalf maanden aaneengesloten in dienst is bij een werkgever krijgt de mogelijkheid om naar zijn keuze gedurende twee dagen een bij- of omscholingscursus gerelateerd aan de waterbouwsector te volgen. De kosten voor deze cursus zijn voor rekening van de werkgever met behoud van loon.
Een werknemer die in een jaar geen gebruik maakt van de hiervoor genoemde scholingsdagen heeft het recht deze dagen in een later jaar op te nemen als scholingsdagen. Hierbij geldt dat er over een periode van vijf jaar steeds twee dagen per jaar als maximum geldt. In overleg met de werkgever wordt bepaald wanneer een cursus kan worden gevolgd.

41.2 Werknemers die op verzoek van de werkgever een cursus volgen op verlofdagen of vrije dagen, krijgen de tijd van de cursus en de reistijd gecompenseerd.

41.3 De kosten die gemaakt worden voor een werknemer die gebruik maakt van een collectieve (scholings)regeling, die voor het feitelijke ontslag door de werkgever zijn toegekend, worden niet verrekend met een eventuele transitievergoeding.

Artikel 42 Erkenning van Verworven Competenties (EVC)

42.1 Werkgevers verbinden zich werknemers in de gelegenheid te stellen hun verworvenheden om te zetten in een regulier MBO- of HBO-diploma (EVC-traject). De eventuele kosten die voortvloeien uit dit traject worden door de werkgever gedragen. Eén en ander zal door het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Waterbouw worden gefaciliteerd.

HOOFDSTUK 9 VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Artikel 44 Veiligheidsvoorschriften CROW

44.1 Bij werkzaamheden met verontreinigde waterbodems zijn de veiligheidsvoorschriften van toepassing conform de betreffende CROW-publicatie 132 ‘Werken in of met verontreinigde grond en verontreinigd (grond)water’.

44.2 Wanneer er bij werkzaamheden als genoemd in artikel 44.1 gebruik moet worden gemaakt van

vergaande maatregelen ter bescherming van huid en luchtwegen, zal er een vergoeding worden toegekend van € 5,00 per dag dat er onder deze omstandigheden is gewerkt.

Artikel 45 Inzet ouderen

45.1 De werkgever heeft de inspanningsverplichting te stimuleren dat werknemers van 55 jaar of ouder, zoveel mogelijk worden ontzien voor wat betreft nachtarbeid en overwerk. Eén en ander voor zover de betrokken werknemer dat wenselijk acht. Tevens zal de werkgever stimuleren om waar dat wenselijk en mogelijk is oudere werknemers aan te wijzen ten behoeve van de begeleiding van nieuwe werknemers.
45.2 Werknemers van 40 jaar of ouder hebben het recht om tweejaarlijks medisch te worden gekeurd.
45.3 Werknemers van 50 jaar of ouder hebben het recht om jaarlijks medisch te worden gekeurd.

Artikel 46 Vorstverlet

46.1 De werkgever is niet verplicht tot enige betaling indien niet kan worden gewerkt vanwege vorst, de directe gevolgen van vorst of door de aanwezigheid van een sneeuwdek, behoudens het bepaalde in artikel 46.2.
46.2 Over elke volle dag waarop als gevolg van artikel 46.1 niet kan worden gewerkt, verstrekt de werkgever een voorschot op de van het UWV te verkrijgen uitkering, plus een aanvulling op de aan de werknemer toegekende werkloosheidsuitkering. Deze aanvulling is minimaal 3/10e deel van het voor die werknemer geldende gemiddelde basisweekloon en dienstentoeslag, dat de werknemer gedurende de 13 weken voorafgaand aan het vorstverlet heeft ontvangen, indien de werkloosheidsuitkering minder bedraagt dan dat minimale niveau. Het door de werkgever eventueel teveel betaalde aan voorschot, kan achteraf door de werkgever worden verrekend.
46.3 Ter uitvoering van de werkgeversverplichting genoemd in artikel 46.2 machtigt de werknemer de werkgever de werkloosheidsuitkering voor hem te ontvangen, op straffe van het vervallen van de aanvullingsverplichting van de werkgever. De werkgever is gehouden de werkloosheidsuitkering inclusief eventuele werkgeversaanvulling zo spoedig mogelijk te betalen.

HOOFDSTUK 10 ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN WERKLOOSHEID

Artikel 47 Arbeidsongeschiktheid

47.1 **Ziekmelding bij arbeidsongeschiktheid**
De werknemer die door ziekte of ongeval verhinderd is te werken, is verplicht zich ziek te melden. De werknemer doet dit voor 10.00 uur op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid of indien dit niet lukt in ieder geval op de eerste ziektedag zelf.
47.2 **Betaling bij arbeidsongeschiktheid**
De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid of ongeval verhinderd is werkzaam-heden te verrichten ontvangt gedurende maximaal 104 weken waarin het uitvoeren van de eigen of vervangende werkzaamheden niet meer mogelijk is van zijn werkgever doorbetaling van (een deel) van zijn salaris.
47.3 **Aanvullingsregelingen bij arbeidsongeschiktheid**
In het **eerste ziektejaar** ontvangt de werknemer gedurende maximaal 52 weken per dag 100% van het vast overeengekomen loon, inclusief het gemiddelde over de laatste 52 weken direct voorafgaand aan de ziekmelding (=referteloon) ontvangen toeslagen en overwerkvergoedingen van het dienstverband. Deze uitkering bedraagt maximaal een aanvulling tot het niveau van het maximumloon in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.
Tevens geldt dat gedurende de gehele periode de werkgever aan de werknemer de volledige dagrechtwaarden verstrekt die de werknemer zou hebben ontvangen indien hij had gewerkt.
Indien een werknemer na een ziekteperiode het werk volledig hervat en zich om dezelfde reden als bij de eerste ziekmelding binnen 28 dagen weer ziek meldt, ontvangt hij hetzelfde loon als bij de eerste ziekmelding.
Gedurende het **tweede ziektejaar** (53-104 weken) wordt 70% van het per dag vast overeengekomen loon uitbetaald, inclusief het gemiddelde over de laatste 52 gewerkte weken ontvangen toeslagen en overwerkvergoedingen van het dienstverband. Tevens geldt dat gedurende de gehele periode de werkgever aan de werknemer de volledige dagrechtwaarden verstrekt die de werknemer zou hebben ontvangen indien hij had gewerkt.
47.4 **Re-integratie bij arbeidsongeschiktheid**
In geval van re-integratie bij ziekte gelden de volgende uitgangspunten voor een door de partijen bij deze cao op te stellen regeling:
a. De werkgever zal zich aansluiten bij een wettelijk erkend re-integratiebedrijf.
c. Indien de werknemer een deskundigenoordeel bij arbeidsongeschiktheid vraagt bij het UWV, zullen de kosten daarvan door de werkgever worden vergoed.

Wanneer er sprake is van een geslaagde re-integratie komt de werknemer in aanmerking voor een eenmalige re-integratiebonus van 30% van het vast overeengekomen loon over de periode vanaf de eerste dag van het tweede ziektejaar tot en met het moment van geslaagde re-integratie.

47.5 **Afwijkende regelingen bij arbeidsongeschiktheid**

In afwijking van het voorgaande kan de tweede periode van 52 weken worden opgerekt tot maximaal 104 weken. In de volgende twee specifieke gevallen kan er sprake zijn van oprekking van de tweede periode van 52 weken:

a. Indien de werkgever naar de mening van de uitkeringsinstantie UWV onvoldoende inspanning heeft gepleegd om de zieke werknemer te re-integreren en op grond daarvan het UWV weigert over te gaan tot de start van de WAO/WIA-procedure van de werknemer.
b. Indien de betrokken werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten dat er redenen zijn om nog niet over te gaan tot een WAO/WIA-aanvraag, omdat beëindiging van de arbeidsongeschiktheid op afzienbare tijd wordt voorzien.

47.6 **Overige regelingen bij arbeidsongeschiktheid**

De zieke werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling op algemeen erkende christelijke feestdagen alsmede op Nieuwjaarsdag indien deze niet op een zaterdag of zondag valt en op Koninginnedag/Koningsdag indien deze wordt gevierd op maandag.

Wanneer op medisch advies een arbeidsongeschikte werknemer moet worden vervoerd, zullen de vervoerskosten van, en bij herstel naar het werk, door de werkgever worden vergoed.

Wanneer een werknemer op de plaats van tewerkstelling of onderweg naar en van het werk arbeidsongeschikt wordt en om medische redenen niet naar huis mag worden vervoerd en deze situatie langer dan een week duurt, zal de levenspartner of een ander gezinslid van de werknemer op kosten van de werkgever in de gelegenheid worden gesteld hem eenmaal per week te bezoeken. De werkgever is niet tot deze vergoeding verplicht indien de uitkeringsinstantie UWV deze kosten vergoedt.

Indien een werknemer in de loop van zijn dienstverband voor zijn functie geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, zal zijn werkgever binnen zijn onderneming (eventueel bedrijfstak) zoeken naar mogelijkheden om voor deze werknemer passend werk te vinden.

Gedurende de looptijd van deze cao zal de werknemer die een arbeidsongeschiktheids-uitkering op basis van de WAO/WIA toegekend krijgt, gedurende een aantal jaren een aanvulling ontvangen. De hoogte van deze aanvulling en de voorwaarden waaronder deze kan worden verkregen zijn opgenomen in het betreffende reglement van de Stichting Aanvullingsregelingen Waterbouw.

Werknemers, die op 1 januari van enig jaar aanspraak hebben op een WAO/WIA- uitkering, en op wie laatstelijk voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid deze ao van toepassing was, hebben recht op een eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering. De eindejaarsuitkering wordt in december en de vakantie-uitkering in mei van dat jaar uitbetaald door het Aanvullingsfonds Waterbouw. De nadere voorwaarden met betrekking tot beide uitkeringen zijn opgenomen in het betreffende reglement van de Stichting Aanvullingsregelingen Waterbouw.

Artikel 48 Re-integratieplan

48.1 Indien ten behoeve van de terugkeer in het arbeidsproces van een zieke werknemer, een zogenaamd terugkeerplan wordt opgesteld, zijn de zieke werknemer en zijn werkgever verplicht hieraan mee te werken.

48.2 De werkgever zal in zijn aanname- en ontslagbeleid de ziekterisico's van de werknemers niet als selectiecriterium mogen hanteren.

Artikel 49 Stimuleringsuitkering herintreders

49.1 Herintreders die het werk gedurende 1 jaar als volledig arbeidsgeschikte werknemer hebben hervat, ontvangen een eenmalige stimuleringsuitkering. Deze regeling geldt voor herintreders die voorheen werkzaam waren als werknemer onder deze cao en recht hadden op een (gedeeltelijke) WAO of een WIA-uitkering. De voorwaarden met betrekking tot deze stimuleringsuitkering zijn opgenomen in het reglement van de Stichting Aanvullingsregelingen Waterbouw.

HOOFDSTUK 11 BEDRIJFSTAKEIGEN REGELINGEN EN PENSIOEN

Artikel 51 Sociale Fondsen en premieverplichtingen

51.1 Er is een CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Waterbouw (CAO BTER).

51.2 In de CAO BTER worden regels gesteld ten aanzien van de uitvoering van de regelingen van de volgende stichtingen:

- de Stichting Vakantiefonds Waterbouw;
- de Stichting VUT-fonds Waterbouw;

- de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Waterbouw;
- de Stichting Aanvullingsregelingen Waterbouw.

Artikel 56 Werkgelegenheidsoverleg in de onderneming

56.1 De werkgever is gehouden de volgende onderwerpen, voor zover niet in deze cao geregeld, aan de ondernemingsraad voor te leggen op de wijze die in overeenstemming is met het van elk onderwerp bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden:
- het jaarplan (toekomstverwachtingen ook ten aanzien van werkgelegenheid, orderportefeuille en investeringen);
- de jaarrekeningen (evaluatie van het jaarplan);
- het sociale beleid;
- de werktijden, indeling van werktijd, ploegendiensten;
- uitvoering onderhanden werken.

56.3 Overigens is de werkgever gehouden aan de werknemersorganisaties tijdig informatie te verstrekken over alle voorgenomen beslissingen die omvang en inhoud van de werkgelegenheid in het bedrijf wezenlijk kunnen beïnvloeden. Dit geldt niet bij beëindiging van een werk.

Artikel 58 Fusies en bedrijfssluitingen

58.1 Ten aanzien van fusie, bedrijfsoverdracht en bedrijfssluiting zullen de vigerende SER Fusiegedragsregels van toepassing zijn.

BIJLAGE 1 BELONINGSTABELLEN

Wijziging lonen per 1 april 2015
verhoging met 1,25%

Functiegroep A	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112.50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
A 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 4	729,72	20,27	21,28	22,80	30,41	35,47	18,40	3,75
A 5	753,48	20,93	21,98	23,55	31,40	36,63	18,99	3,87
A 6	776,52	21,57	22,65	24,27	32,36	37,75	19,57	3,99
A 7	799,92	22,22	23,33	25,00	33,33	38,89	20,16	4,11
A 8	822,60	22,85	23,99	25,71	34,28	39,99	20,74	4,23
A 9	847,08	23,53	24,71	26,47	35,30	41,18	21,35	4,35
A10	870,84	24,19	25,40	27,21	36,29	42,33	21,95	4,48

Functiegroep B	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112.50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
B 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 3	662,76	18,41	19,33	20,71	27,62	32,22	16,71	3,41
B 4	680,04	18,89	19,83	21,25	28,34	33,06	17,14	3,49
B 5	698,40	19,40	20,37	21,83	29,10	33,95	17,61	3,59
B 6	715,68	19,88	20,87	22,37	29,82	34,79	18,04	3,68
B 7	732,96	20,36	21,38	22,91	30,54	35,63	18,48	3,77
B 8	750,96	20,86	21,90	23,47	31,29	36,51	18,93	3,86
B 9	768,24	21,34	22,41	24,01	32,01	37,35	19,37	3,95
B10	785,16	21,81	22,90	24,54	32,72	38,17	19,79	4,03

Functiegroep C	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
C 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C 3	603,36	16,76	17,60	18,86	25,14	29,33	15,21	3,10
C 4	620,28	17,23	18,09	19,38	25,85	30,15	15,64	3,19

Functie-groep C	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
C 5	636,84	17,69	18,57	19,90	26,54	30,96	16,05	3,27
C 6	653,40	18,15	19,06	20,42	27,23	31,76	16,47	3,36
C 7	667,80	18,55	19,48	20,87	27,83	32,46	16,83	3,43
C 8	686,52	19,07	20,02	21,45	28,61	33,37	17,31	3,53
C 9	700,56	19,46	20,43	21,89	29,19	34,06	17,66	3,60

Functie-groep D	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
D 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D 2	562,68	15,63	16,41	17,58	23,45	27,35	14,18	2,89
D 3	575,64	15,99	16,79	17,99	23,99	27,98	14,51	2,96
D 4	588,96	16,36	17,18	18,41	24,54	28,63	14,85	3,03
D 5	600,84	16,69	17,52	18,78	25,04	29,21	15,15	3,09
D 6	615,60	17,10	17,96	19,24	25,65	29,93	15,52	3,16
D 7	627,12	17,42	18,29	19,60	26,13	30,49	15,81	3,22
D 8	639,72	17,77	18,66	19,99	26,66	31,10	16,13	3,29
D 9	653,76	18,16	19,07	20,43	27,24	31,78	16,48	3,36

Functie-groep E	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
E 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E 2	531,36	14,76	15,50	16,61	22,14	25,83	13,39	2,73
E 3	543,96	15,11	15,87	17,00	22,67	26,44	13,71	2,80
E 4	556,56	15,46	16,23	17,39	23,19	27,06	14,03	2,86
E 5	567,72	15,77	16,56	17,74	23,66	27,60	14,31	2,92
E 6	580,32	16,12	16,93	18,14	24,18	28,21	14,63	2,98
E 7	592,20	16,45	17,27	18,51	24,68	28,79	14,93	3,04
E 8	603,72	16,77	17,61	18,87	25,16	29,35	15,22	3,10
E 9	617,40	17,15	18,01	19,29	25,73	30,01	15,56	3,17

Functie-groep F	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
F 1	501,12	13,92	14,62	15,66	20,88	24,36	12,63	2,58
F 2	512,28	14,23	14,94	16,01	21,35	24,90	12,91	2,63
F 3	521,28	14,48	15,20	16,29	21,72	25,34	13,14	2,68
F 4	531,36	14,76	15,50	16,61	22,14	25,83	13,39	2,73
F 5	542,52	15,07	15,82	16,95	22,61	26,37	13,68	2,79
F 6	552,24	15,34	16,11	17,26	23,01	26,85	13,92	2,84
F 7	561,96	15,61	16,39	17,56	23,42	27,32	14,17	2,89
F 8	571,68	15,88	16,67	17,87	23,82	27,79	14,41	2,94
F 9	582,12	16,17	16,98	18,19	24,26	28,30	14,67	2,99

Functie-groep G	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
G 1	483,84	13,44	14,11	15,12	20,16	23,52	12,20	2,49
G 2	492,48	13,68	14,36	15,39	20,52	23,94	12,41	2,53
G 3	503,28	13,98	14,68	15,73	20,97	24,47	12,69	2,59
G 4	513,36	14,26	14,97	16,04	21,39	24,96	12,94	2,64
G 5	522,00	14,50	15,23	16,31	21,75	25,38	13,16	2,68
G 6	531,72	14,77	15,51	16,62	22,16	25,85	13,40	2,73
G 7	542,52	15,07	15,82	16,95	22,61	26,37	13,68	2,79
G 8	551,88	15,33	16,10	17,25	23,00	26,83	13,91	2,84
G 9	561,24	15,59	16,37	17,54	23,39	27,28	14,15	2,88

Vakantierechtwaarde

Per 1 april 2015	€ 584,74

Wachtvergoeding
Per 1 april 2015, artikel 17.7

Voor een weekend	€ 301,55
Voor een etmaal	€ 151,00
Voor een etmaal verlenging	€ 151,00
Voor een nacht	€ 73,70
Aanvulling weekendwacht	€ 75,52

Wijziging lonen per 1 april 2016
verhoging met 1,25%

Functie-groep A	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
A 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 4	738,72	20,52	21,55	23,09	30,78	35,91	18,62	3,80
A 5	762,84	21,19	22,25	23,84	31,79	37,08	19,23	3,92
A 6	786,24	21,84	22,93	24,57	32,76	38,22	19,82	4,04
A 7	810,00	22,50	23,63	25,31	33,75	39,38	20,42	4,16
A 8	833,04	23,14	24,30	26,03	34,71	40,50	21,00	4,28
A 9	857,52	23,82	25,01	26,80	35,73	41,69	21,62	4,41
A10	881,64	24,49	25,71	27,55	36,74	42,86	22,22	4,53

Functie-groep B	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
B 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 3	671,04	18,64	19,57	20,97	27,96	32,62	16,92	3,45
B 4	688,68	19,13	20,09	21,52	28,70	33,48	17,36	3,54
B 5	707,04	19,64	20,62	22,10	29,46	34,37	17,82	3,63
B 6	724,68	20,13	21,14	22,65	30,20	35,23	18,27	3,72
B 7	741,96	20,61	21,64	23,19	30,92	36,07	18,70	3,81
B 8	760,32	21,12	22,18	23,76	31,68	36,96	19,17	3,91
B 9	777,96	21,61	22,69	24,31	32,42	37,82	19,61	4,00
B10	794,88	22,08	23,18	24,84	33,12	38,64	20,04	4,08

Functie-groep C	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
C 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C 3	610,92	16,97	17,82	19,09	25,46	29,70	15,40	3,14
C 4	628,20	17,45	18,32	19,63	26,18	30,54	15,84	3,23
C 5	644,76	17,91	18,81	20,15	26,87	31,34	16,25	3,31
C 6	661,68	18,38	19,30	20,68	27,57	32,17	16,68	3,40
C 7	676,08	18,78	19,72	21,13	28,17	32,87	17,04	3,47
C 8	695,16	19,31	20,28	21,72	28,97	33,79	17,52	3,57
C 9	709,20	19,70	20,69	22,16	29,55	34,48	17,88	3,64
C 10	725,04	20,14	21,15	22,66	30,21	35,25	18,28	3,73

Functie-groep D	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
D 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Functie-groep D	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
D 2	569,88	15,83	16,62	17,81	23,75	27,70	14,37	2,93
D 3	582,84	16,19	17,00	18,21	24,29	28,33	14,69	3,00
D 4	596,16	16,56	17,39	18,63	24,84	28,98	15,03	3,06
D 5	608,40	16,90	17,75	19,01	25,35	29,58	15,34	3,13
D 6	623,16	17,31	18,18	19,47	25,97	30,29	15,71	3,20
D 7	635,04	17,64	18,52	19,85	26,46	30,87	16,01	3,26
D 8	647,64	17,99	18,89	20,24	26,99	31,48	16,33	3,33
D 9	662,04	18,39	19,31	20,69	27,59	32,18	16,69	3,40
D 10	674,28	18,73	19,67	21,07	28,10	32,78	17,00	3,47

Functie-groep E	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
E 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E 2	537,84	14,94	15,69	16,81	22,41	26,15	13,56	2,76
E 3	550,80	15,30	16,07	17,21	22,95	26,78	13,88	2,83
E 4	563,40	15,65	16,43	17,61	23,48	27,39	14,20	2,90
E 5	574,92	15,97	16,77	17,97	23,96	27,95	14,49	2,95
E 6	587,52	16,32	17,14	18,36	24,48	28,56	14,81	3,02
E 7	599,76	16,66	17,49	18,74	24,99	29,16	15,12	3,08
E 8	611,28	16,98	17,83	19,10	25,47	29,72	15,41	3,14
E 9	624,96	17,36	18,23	19,53	26,04	30,38	15,75	3,21

Functie-groep F	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
F 1	507,24	14,09	14,79	15,85	21,14	24,66	12,79	2,61
F 2	518,76	14,41	15,13	16,21	21,62	25,22	13,08	2,67
F 3	527,76	14,66	15,39	16,49	21,99	25,66	13,30	2,71
F 4	537,84	14,94	15,69	16,81	22,41	26,15	13,56	2,76
F 5	549,36	15,26	16,02	17,17	22,89	26,71	13,85	2,82
F 6	559,08	15,53	16,31	17,47	23,30	27,18	14,09	2,87
F 7	569,16	15,81	16,60	17,79	23,72	27,67	14,35	2,92
F 8	578,88	16,08	16,88	18,09	24,12	28,14	14,59	2,97
F 9	589,32	16,37	17,19	18,42	24,56	28,65	14,86	3,03

Functie-groep G	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
G 1	489,96	13,61	14,29	15,31	20,42	23,82	12,35	2,52
G 2	498,60	13,85	14,54	15,58	20,78	24,24	12,57	2,56
G 3	509,40	14,15	14,86	15,92	21,23	24,76	12,84	2,62
G 4	519,84	14,44	15,16	16,25	21,66	25,27	13,10	2,67
G 5	528,48	14,68	15,41	16,52	22,02	25,69	13,32	2,72
G 6	538,20	14,95	15,70	16,82	22,43	26,16	13,57	2,77
G 7	549,36	15,26	16,02	17,17	22,89	26,71	13,85	2,82
G 8	558,72	15,52	16,30	17,46	23,28	27,16	14,08	2,87
G 9	568,08	15,78	16,57	17,75	23,67	27,62	14,32	2,92

Vakantierechtwaarde

Per 1 april 2016 € 592,05

Wachtvergoeding
Per 1 april 2016, artikel 17.7

Voor een weekend € 305,32
Voor een etmaal € 152,89

Voor een etmaal verlenging	€ 152,89
Voor een nacht	€ 74,62
Aanvulling weekendwacht	€ 76,46

Wijziging lonen per 1 april 2017
verhoging met 1,25%

Functie-groep A	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
A 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A 4	748,08	20,78	21,82	23,38	31,17	36,37	18,86	3,84
A 5	772,20	21,45	22,52	24,13	32,18	37,54	19,47	3,97
A 6	795,96	22,11	23,22	24,87	33,17	38,69	20,06	4,09
A 7	820,08	22,78	23,92	25,63	34,17	39,87	20,67	4,21
A 8	843,48	23,43	24,60	26,36	35,15	41,00	21,26	4,33
A 9	868,32	24,12	25,33	27,14	36,18	42,21	21,89	4,46
A10	892,80	24,80	26,04	27,90	37,20	43,40	22,51	4,59

Functie-groep B	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
B 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B 3	679,32	18,87	19,81	21,23	28,31	33,02	17,12	3,49
B 4	697,32	19,37	20,34	21,79	29,06	33,90	17,58	3,58
B 5	716,04	19,89	20,88	22,38	29,84	34,81	18,05	3,68
B 6	733,68	20,38	21,40	22,93	30,57	35,67	18,49	3,77
B 7	751,32	20,87	21,91	23,48	31,31	36,52	18,94	3,86
B 8	769,68	21,38	22,45	24,05	32,07	37,42	19,40	3,96
B 9	787,68	21,88	22,97	24,62	32,82	38,29	19,86	4,05
B10	804,96	22,36	23,48	25,16	33,54	39,13	20,29	4,14

Functie-groep C	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
C 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C 2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C 3	618,48	17,18	18,04	19,33	25,77	30,07	15,59	3,18
C 4	636,12	17,67	18,55	19,88	26,51	30,92	16,04	3,27
C 5	652,68	18,13	19,04	20,40	27,20	31,73	16,45	3,35
C 6	669,96	18,61	19,54	20,94	27,92	32,57	16,89	3,44
C 7	684,36	19,01	19,96	21,39	28,52	33,27	17,25	3,52
C 8	703,80	19,55	20,53	21,99	29,33	34,21	17,74	3,62
C 9	718,20	19,95	20,95	22,44	29,93	34,91	18,10	3,69
C10	734,04	20,39	21,41	22,94	30,59	35,68	18,50	3,77

Functie-groep D	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
D 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D 2	577,08	16,03	16,83	18,03	24,05	28,05	14,55	2,97
D 3	590,04	16,39	17,21	18,44	24,59	28,68	14,87	3,03
D 4	603,72	16,77	17,61	18,87	25,16	29,35	15,22	3,10
D 5	615,96	17,11	17,97	19,25	25,67	29,94	15,53	3,17
D 6	631,08	17,53	18,41	19,72	26,30	30,68	15,91	3,24
D 7	642,96	17,86	18,75	20,09	26,79	31,26	16,21	3,30
D 8	655,56	18,21	19,12	20,49	27,32	31,87	16,53	3,37
D 9	670,32	18,62	19,55	20,95	27,93	32,59	16,90	3,44

Functie-groep D	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
D10	682,56	18,96	19,91	21,33	28,44	33,18	17,21	3,51

Functie-groep E	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
E 1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
E 2	544,68	15,13	15,89	17,02	22,70	26,48	13,73	2,80
E 3	557,64	15,49	16,26	17,43	23,24	27,11	14,06	2,87
E 4	570,60	15,85	16,64	17,83	23,78	27,74	14,38	2,93
E 5	582,12	16,17	16,98	18,19	24,26	28,30	14,67	2,99
E 6	594,72	16,52	17,35	18,59	24,78	28,91	14,99	3,06
E 7	607,32	16,87	17,71	18,98	25,31	29,52	15,31	3,12
E 8	618,84	17,19	18,05	19,34	25,79	30,08	15,60	3,18
E 9	632,88	17,58	18,46	19,78	26,37	30,77	15,95	3,25

Functie-groep F	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
F 1	513,72	14,27	14,98	16,05	21,41	24,97	12,95	2,64
F 2	525,24	14,59	15,32	16,41	21,89	25,53	13,24	2,70
F 3	534,24	14,84	15,58	16,70	22,26	25,97	13,47	2,75
F 4	544,68	15,13	15,89	17,02	22,70	26,48	13,73	2,80
F 5	556,20	15,45	16,22	17,38	23,18	27,04	14,02	2,86
F 6	565,92	15,72	16,51	17,69	23,58	27,51	14,27	2,91
F 7	576,36	16,01	16,81	18,01	24,02	28,02	14,53	2,96
F 8	586,08	16,28	17,09	18,32	24,42	28,49	14,77	3,01
F 9	596,52	16,57	17,40	18,64	24,86	29,00	15,04	3,07

Functie-groep G	Basisloon	Uurloon I 100%	Uurloon II 105%	Uurloon III 112,50%	Uurloon IV 150%	Uurloon V 175%	Uurloon VI 90,75%	Uurloon VII 18,50%
G 1	496,08	13,78	14,47	15,50	20,67	24,12	12,51	2,55
G 2	504,72	14,02	14,72	15,77	21,03	24,54	12,72	2,59
G 3	515,88	14,33	15,05	16,12	21,50	25,08	13,00	2,65
G 4	526,32	14,62	15,35	16,45	21,93	25,59	13,27	2,70
G 5	534,96	14,86	15,60	16,72	22,29	26,01	13,49	2,75
G 6	545,04	15,14	15,90	17,03	22,71	26,50	13,74	2,80
G 7	556,20	15,45	16,22	17,38	23,18	27,04	14,02	2,86
G 8	565,56	15,71	16,50	17,67	23,57	27,49	14,26	2,91
G 9	575,28	15,98	16,78	17,98	23,97	27,97	14,50	2,96

Vakantierechtwaarde

Per 1 april 2017

Wachtvergoeding
Per 1 april 2017, artikel 17.7

Voor een weekend	€ 309,14
Voor een etmaal	€ 154,80
Voor een etmaal verlenging	€ 154,80
Voor een nacht	€ 75,55
Aanvulling weekendwacht	€ 77,42

BIJLAGE 2 FACTOREN IN VERBAND MET HET BEREKENEN VAN VAKANTIERECHT- EN DAGRECHTWAARDEN 2015–2016

Berekening factoren in verband met de vakantierechtwaarden 2015/2016.

Het vakantierechtjaar loopt van 13 april 2015 tot en met 10 april 2016.

1. Berekening aantal te vergoeden dagen

Gedurende het vakantierechtjaar 2015/2016 heeft iedere werknemer recht op 26 werkdagen verlof (artikel 41 lid 1).

Koningsdag geldt als een normale werkdag, waarop geen recht op vrijaf bestaat; behoudens in het geval Koningsdag wordt gevierd op maandag.

Bovendien hebben zij recht op vergoeding over algemeen erkende christelijke feestdagen gedurende de periode 1 juli 2015 tot 1 juli 2016, te weten:

– 1e kerstdag:	25 december 2015
– Nieuwjaarsdag:	1 januari 2016
– 2e paasdag:	28 maart 2016
– Hemelvaartsdag:	5 mei 2016
– 2e pinksterdag:	16 mei 2016

Voor de bepaling van vakantie- en snipperdagen wordt de werkweek gesteld op 5 dagen.

Daarnaast wordt een vakantietoeslag verstrekt van 8,1% over 265 dagen = 21 dagen.

In de dagrechtwaarde wordt opgenomen de dienstentoeslag van 6%.

Deze grondslag wordt vervolgens verhoogd met 5%.

Er dienen in het rechtjaar 2015/2016 derhalve 26 verlofdagen + 5 feestdagen + 21 dagen toeslag = 52 dagen te worden vergoed.

Gedurende het vakantierechtjaar 2015/2016 hebben de volgende werknemers recht op extra verlof en wel tezamen met het in lid 1 van artikel 41 genoemde aantal tot een totaal van:

– werknemers geboren op of na 1 januari 1997:	29 werkdagen;
– werknemers geboren in de periode van 1 januari 1956 t/m 31 december 1960:	41 werkdagen;
– werknemers geboren vóór 1 januari 1956:	44 werkdagen.

2. Berekening aantal te werken dagen in het rechtjaar 2015/2016

Basis 52 weken: 260 dagen

Koningsdag geldt als een normale werkdag, waarop geen recht op vrijaf bestaat; behoudens in het geval Koningsdag wordt gevierd op maandag.
In het rechtjaar wordt niet gewerkt gedurende 26 vakantiedagen + 6 algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten:

– Koningsdag:	27 april 2015
– Hemelvaartsdag:	14 mei 2015
– 2e pinksterdag:	25 mei 2015
– 1e kerstdag:	25 december 2015
– Nieuwjaarsdag:	1 januari 2016
– 2e paasdag:	28 maart 2016

Het aantal te vergoeden dagen dient derhalve te worden opgebouwd in 260 – 26 – 6 = 228 dagen.

De dagrechtwaarden worden als volgt berekend:

52/228 x 1/5 x 1,05 x 1,06 = **0,05076842** x het basisloon.

Voor werknemers geboren in de periode van 1 januari 1956 t/m 31 december 1960 die recht hebben op 41 dagen vakantie, wordt de dagrechtwaarde als volgt berekend:

67/213 x 1/5 x 1,05 x 1,06 = **0,07001972** x het basisloon.

Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1956 die recht hebben op 44 dagen vakantie, wordt de dagrechtwaarde als volgt berekend:

70/210 x 1/5 x 1,05 x 1,06 = **0,07420000** x het basisloon.

Voor werknemers die geboren zijn op of na 1 januari 1997 en dientengevolge aanspraak maken op 3 dagen extra vakantie, wordt de dagrechtwaarde als volgt berekend:

55/225 x 1/5 x 1,05 x 1,06 = **0,05441333** x het basisloon.

FACTOREN IN VERBAND MET HET BEREKENEN VAN VAKANTIERECHT- EN DAGRECHTWAARDEN 2016–2017

Berekening factoren in verband met de vakantierechtwaarden 2016/2017.
Het vakantierechtjaar loopt van 11 april 2016 tot en met 9 april 2017.

1. Berekening aantal te vergoeden dagen

Gedurende het vakantierechtjaar 2016/2017 heeft iedere werknemer recht op 26 werkdagen verlof (artikel 41 lid 1).

Koningsdag geldt als een normale werkdag, waarop geen recht op vrijaf bestaat; behoudens in het geval Koningsdag wordt gevierd op maandag.

Bovendien hebben zij recht op vergoeding over algemeen erkende christelijke feestdagen gedurende de periode 1 juli 2016 tot 1 juli 2017, te weten:

– 2^{e} kerstdag:	26 december 2016
– 2^{e} paasdag:	17 april 2017
– Hemelvaartsdag:	25 mei 2017
– 2e pinksterdag:	5 juni 2017

Voor de bepaling van vakantie- en snipperdagen wordt de werkweek gesteld op 5 dagen.

Daarnaast wordt een vakantietoeslag verstrekt van 8,1% over 265 dagen = 21 dagen.

In de dagrechtwaarde wordt opgenomen de dienstentoeslag van 6%.

Deze grondslag wordt vervolgens verhoogd met 5%.

Er dienen in het rechtjaar 2016/2017 derhalve 26 verlofdagen + 4 feestdagen + 21 dagen toeslag = 51 dagen te worden vergoed.

Gedurende het vakantierechtjaar 2016/2017 hebben de volgende werknemers recht op extra verlof en wel tezamen met het in lid 1 van artikel 41 genoemde aantal tot een totaal van:

– werknemers geboren op of na 1 januari 1998:	29 werkdagen;
– werknemers geboren in de periode van 1 januari 1957 t/m 31 december 1961:	41 werkdagen;
– werknemers geboren vóór 1 januari 1957:	44 werkdagen.

2. Berekening aantal te werken dagen in het rechtjaar 2016/2017

Basis 52 weken: 260 dagen

Koningsdag geldt als een normale werkdag, waarop geen recht op vrijaf bestaat; behoudens in het geval Koningsdag wordt gevierd op maandag.
In het rechtjaar wordt niet gewerkt gedurende 26 vakantiedagen + 3 algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten:

– Hemelvaartsdag:	5 mei 2016
– 2^{e} pinksterdag:	16 mei 2016
– 2^{e} kerstdag:	25 december 2016

Het aantal te vergoeden dagen dient derhalve te worden opgebouwd in 260 – 26 – 3 = 231 dagen.

De dagrechtwaarden worden als volgt berekend:

51/231 x 1/5 x 1,05 x 1,06 = **0,0491455** x het basisloon.

Voor werknemers geboren in de periode van 1 januari 1957 t/m 31 december normalisation ”Duizend-tallen signaleren” 1961 die recht hebben op 41 dagen vakantie, wordt de dagrechtwaarde als volgt berekend:

66/216 x 1/5 x 1,05 x 1,06 = **0,06801667** x het basisloon.

Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1957 die recht hebben op 44 dagen vakantie, wordt de dagrechtwaarde als volgt berekend:

69/213 x 1/5 x 1,05 x 1,06 = **0,07210986** x het basisloon.

Voor werknemers die geboren zijn op of na 1 januari 1998 en dientengevolge aanspraak maken op 3 dagen extra vakantie, wordt de dagrechtwaarde als volgt berekend:

54/228 x 1/5 x 1,05 x 1,06 = **0,05272105** x het basisloon.

FACTOREN IN VERBAND MET HET BEREKENEN VAN VAKANTIERECHT- EN DAGRECHTWAARDEN 2017–2018

Berekening factoren in verband met de vakantierechtwaarden 2017/2018.
Het vakantierechtjaar loopt van 10 april 2017 tot en met 8 april 2018.

1. Berekening aantal te vergoeden dagen

Gedurende het vakantierechtjaar 2017/2018 heeft iedere werknemer recht op 26 werkdagen verlof (artikel 41 lid 1).

Koningsdag geldt als een normale werkdag, waarop geen recht op vrijaf bestaat; behoudens in het geval Koningsdag wordt gevierd op maandag.

Voor de bepaling van vakantie- en snipperdagen wordt de werkweek gesteld op 5 dagen.

Daarnaast wordt een vakantietoeslag verstrekt van 8,1% over 265 dagen = 21 dagen.

In de dagrechtwaarde wordt opgenomen de dienstentoeslag van 6%.

Deze grondslag wordt vervolgens verhoogd met 5%.

Er dienen in het rechtjaar 2017/2018 derhalve 26 verlofdagen + 6 feestdagen + 21 dagen toeslag = 53 dagen te worden vergoed.

Gedurende het vakantierechtjaar 2017/2018 hebben de volgende werknemers recht op extra verlof en wel tezamen met het in lid 1 van artikel 41 genoemde aantal tot een totaal van:

– werknemers geboren op of na 1 januari 1999:	29 werkdagen;
– werknemers geboren in de periode van 1 januari 1958 t/m 31 december 1962:	41 werkdagen;
– werknemers geboren vóór 1 januari 1958:	44 werkdagen.

2. Berekening aantal te werken dagen in het rechtjaar 2017/2018

Basis 52 weken: 260 dagen

Koningsdag geldt als een normale werkdag, waarop geen recht op vrijaf bestaat; behoudens in het geval Koningsdag wordt gevierd op maandag.
In het rechtjaar wordt niet gewerkt gedurende 26 vakantiedagen + 7 algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten:

– 2^e paasdag: 17 april 2017
– Hemelvaartsdag: 25 mei 2017
– 2^e pinksterdag: 5 juni 2017

Het aantal te vergoeden dagen dient derhalve te worden opgebouwd in 260 – 26 – 7 = 227 dagen.

De dagrechtwaarden worden als volgt berekend:

53/227 x 1/5 x 1,05 x 1,06 = **0,05197269** x het basisloon.

Voor werknemers geboren in de periode van 1 januari 1957 t/m 31 december 1961 die recht hebben op 41 dagen vakantie, wordt de dagrechtwaarde als volgt berekend:

68/212 x 1/5 x 1,05 x 1,06 = **0,07140000** x het basisloon.

Voor werknemers geboren vóór 1 januari 1957 die recht hebben op 44 dagen vakantie, wordt de dagrechtwaarde als volgt berekend:

71/209 x 1/5 x 1,05 x 1,06 = **0,07562010** x het basisloon.

Voor werknemers die geboren zijn op of na 1 januari 1998 en dientengevolge aanspraak maken op 3 dagen extra vakantie, wordt de dagrechtwaarde als volgt berekend:

56/224 x 1/5 x 1,05 x 1,06 = **0,05565000** x het basisloon.

BIJLAGE 3 FUNCTIE-INDELING WATERBOUW

	Nautische functies	Werktuigkundige functies	Bagger-functies	Binnenvaartfunc-ties	Overige Functies
A+	Kapitein > 20 medewerkers		Hoofdschipper >20 medewerkers		
	Kapitein 10–20 medewerkers				
A	Kapitein 4–10 medewerkers	Hoofdwerktuigkundige (> 5 medewerkers)	Hoofdschipper stationair materieel (10–20 medewerkers)		
B	1^e stuurman	Hoofdwerktuigkundige (3–5 medewerkers)	Hoofdschipper stationair materieel (4–<10 medewerkers)		Allround Scheeps-electronicus
		Hoofdwerktuigkundige (< 3 medewerkers)	1^e schipper zelfvarende cutter		
		1^e werktuigkundige (3 of meer medewerkers)			
C		1^e werktuigkundige (< 3 medewerkers)	1^e schipper stationair materieel	Kapitein / schipper binnenvaart (zelfva-rend Productiemateri-eel)	Scheeps-electronicus
			Baggermeester		
	Kapitein zeegaand hulpmaterieel SMBW				
D	2^e stuurman	2^e werktuigkundige	1^e schipper-werktuigkundige stationair materieel	Kapitein / schipper binnenvaart (beunschip/sleep/duwboot)	Scheepskok
		Werktuigkundige tussenstation	2^e schipper stationair materieel		Scheeps-Electriciën
			Schipper klein (schalig) materieel		
			Stormmeester		

	Nautische functies	Werktuigkundige functies	Bagger-functies	Binnenvaartfuncties	Overige Functies
E	3e stuurman	3e Werktuigkundige	Pijpoperator	Stuurman-motor-drijver binnenvaart (zelfvarend materieel)	Assistent scheeps-electronicus
	Bootsman		2e schipper/ werktuigkundige stationair materieel	Schipper hulp-Materieel	Machinist grondverzet-machine
					IJzerwerker / lasser
					Monteur (werktuigbouw)
					Vakman Waterbouw
F	Matroos		3e schipper stationair materieel	Matroos	Chauffeur
				Assistent Schipper Kleinschalig materieel	Lasser
					Magazijn- & expeditiemede-werker
G				Lichtmatroos	Bediende
					Assistent vakman Waterbouw

BIJLAGE 4 FUNCTIETYPERINGEN WATERBOUW

Onderstaande functietyperingen zijn niet meer dan een omschrijving op hoofdlijnen van de werkzaamheden die voor de diverse functies karakteristiek zijn.

Bij dit overzicht van functies in de waterbouw worden de volgende functiefamilies onderscheiden:
- **Nautische functies**
- **Werktuigkundige functies**
- **Baggerfuncties**
- **Binnenvaartfuncties**
- **Overige functies**

NAUTISCHE FUNCTIES

Kapitein

De kapitein komt in de waterbouw voor in drie gradaties:
a. de kapitein die leiding geeft aan vier tot tien medewerkers (onder andere op hulpmaterieel)
b. de kapitein die leiding geeft aan tien tot twintig medewerkers
c. de kapitein die leiding geeft aan meer dan twintig medewerkers

Functietypering:

ad a) het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering (zowel nautisch, als voor wat betreft het baggerproces), het coördineren van operationele en niet-operationele, nautische en administratieve werkzaamheden, en het voeren van overleg met de werkleiding.

ad b) het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering (zowel nautisch, als voor wat betreft het baggerproces), het coördineren van hoofdzakelijk niet-operationele, nautische en administratieve werkzaamheden, en het voeren van overleg met de werkleiding.

ad c) het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering (zowel nautisch, als voor wat betreft het baggerproces), het coördineren van niet-operationele, nautische en administratieve werkzaamheden, en het voeren van overleg met de werkleiding.

Kapitein zeegaand hulpmaterieel SMBW

Functietypering: eindverantwoordelijk voor de bedrijfsvoering aan boord in beperkt werkgebied; geeft leiding aan een kleine ploeg (machinist, matroos).

Eerste stuurman

Functietypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor de wacht, en het coördineren van operationele taken, inclusief de administratieve taken die behoren bij de wachtdienst.

Tweede stuurman

Functietypering: het uitvoeren van operationele taken onder de verantwoordelijkheid van de eerste stuurman, en het leidinggeven aan dekwerkzaamheden.

Derde stuurman

Functietypering: het bieden van ondersteuning aan de eerste en tweede stuurman, uitvoeren van operationele taken waaronder dekwerkzaamheden, en het zo nodig vervangen van de tweede stuurman.

Bootsman

Functietypering: het coördineren van dekwerkzaamheden, en het uitvoeren van het voorraad-beheer van onderdelen.

Matroos-waterbouw

Functietypering: het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden en dekwerkzaamheden, het assisteren bij het aan- en afmeren, en het koppelen van (zandvoerende) walverbindingen.

WERKTUIGKUNDIGE FUNCTIES

Hoofdwerktuigkundige

De hoofdwerktuigkundige wordt in het kader van de STCW '95 internationaal aangeduid als First Engineer.
De hoofdwerktuigkundige komt in de waterbouw voor in drie gradaties:
a. de hoofdwerktuigkundige die leiding geeft aan minder dan drie medewerkers;
b. de hoofdwerktuigkundige die leiding geeft aan drie tot en met vijf medewerkers;
c. de hoofdwerktuigkundige die leiding geeft aan meer dan vijf medewerkers.

ad a) Functietypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de technische systemen aan boord, en het coördineren en uitvoeren van operationele en niet-operationele, werktuigkundige en administratieve werkzaamheden.

ad b) Functietypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de technische systemen aan boord, en het coördineren van hoofdzakelijk niet-operationele, werktuigkundige en administratieve werkzaamheden.

ad c) Functietypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de technische systemen aan boord, en het coördineren van niet-operationele, werktuigkundige en administratieve werkzaamheden.

Eerste werktuigkundige

De eerste werktuigkundige wordt in het kader van de STCW '95 internationaal aangeduid als Second Engineer.
De eerste werktuigkundige komt in de waterbouw in twee gradaties voor:
a. a de eerste werktuigkundige die (eventueel) leiding geeft aan minder dan drie medewerkers;
b. b de eerste werktuigkundige die leiding geeft aan drie of meer medewerkers.

ad a) Functietypering: het dragen van verantwoordelijkheid voor de wacht in de machinekamer, en het coördineren en uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden en administratieve taken die bij de wachtdienst behoren.

ad b) Functietypering: het dragen van verantwoordelijkheid voor de wacht in de machinekamer, het

coördineren en uitvoeren van de wachtdienst in de controlekamer, en het coördineren en uitvoeren van administratieve taken die bij de wachtdienst behoren.

Tweede werktuigkundige

De tweede werktuigkundige wordt in het kader van de STCW '95 internationaal aangeduid als Third Engineer.
Functietypering: het coördineren en uitvoeren van werkzaamheden onder verantwoorde-lijkheid van de eerste werktuigkundige, het coördineren en uitvoeren van onderhouds-werkzaamheden, en het leiding geven aan operationeel machinekamerpersoneel.

Derde werktuigkundige

De derde werktuigkundige wordt in het kader van de STCW '95 internationaal aangeduid als Fourth Engineer.
Functietypering: het bieden van ondersteuning aan de eerste en tweede werktuigkundige, het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden, en het zo nodig vervangen van de tweede werktuigkundige bij het leiding geven aan operationeel machinekamerpersoneel.

BAGGERFUNCTIES

Hoofdschipper stationair materieel

De hoofdschipper stationair materieel komt in de waterbouw in drie gradaties voor:
a. de hoofdschipper stationair materieel die leiding geeft aan vier tot en met tien medewerkers;
b. de hoofdschipper stationair materieel die leiding geeft aan elf tot en met twintig medewerkers;
c. de hoofdschipper stationair materieel (zelfvarend) die leiding geeft aan meer dan twintig medewerkers.

ad a) Functietypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering, het leidinggeven aan schippers en werktuigkundigen, het coördineren en uitvoeren van operationele en niet-operationele taken, het coördineren en uitvoeren van administratieve taken, en het voeren van overleg met de werkleiding.

ad b) Functietypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering, het leidinggeven aan schippers en werktuigkundigen, het coördineren van niet-operationele taken, het coördineren van administratieve taken, en het voeren van overleg met de werkleiding.

ad c) Functietypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering, het leidinggeven aan schippers en werktuigkundigen, het coördineren van nautische taken, het coördineren van niet-operationele taken, het coördineren van administratieve taken, en het voeren van overleg met de werkleiding.

Eerste schipper zelfvarende cutter

Functietypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor de wacht, en het coördineren en uitvoeren van operationele taken, inclusief de administratieve taken die bij de wachtdienst behoren.

Eerste schipper stationair materieel

Functietypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor de wacht, en het coördineren en uitvoeren van operationele taken, inclusief de administratieve taken die bij de wachtdienst behoren.

Baggermeester

Functietypering: geeft leiding aan het productieproces op een hopper en aan alle onderhouds- en reparatiewerkzaamheden aan dek en aan baggerinstallaties, onder verantwoordelijkheid van de kapitein.

Eerste schipper-werktuigkundige stationair materieel

Functietypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor de wacht boven en onderdeks, het uitvoeren van operationele taken, het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden, inclusief de administratieve taken die bij de wachtdienst behoren, en het zo nodig voeren van overleg met de werkleiding.

Tweede schipper stationair materieel

Functietypering: het uitvoeren van werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de eerste schipper, het zo nodig vervangen van de eerste schipper bij het uitvoeren van operationele werkzaamheden, en het coördineren van de werkzaamheden aan drijvende leidingen e.d.

Schipper klein(schalig) stationair materieel

De schipper klein(schalig) stationair materieel komt in de waterbouw enerzijds voor als een eenmansfunctie en anderzijds als een functie waarbij leiding aan een kleine ploeg (minder dan vier medewerkers) wordt gegeven.
Functietypering: het uitvoeren van operationele werkzaamheden, en het uitvoeren van voorkomende werkzaamheden aan hulpmaterieel.

Stortmeester

Functietypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor het stort, het coördineren van werkzaamheden op het natte stort (waarbij de stortmeester zelfstandig of met een aantal medewerkers optreedt), en het voeren van de administratie met betrekking tot het ingezette stortmaterieel.

Werktuigkundige tussenstation

Functietypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering van het tussenstation, het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden en administratieve taken, en het onderhouden van contacten met de zuiger(s).

Pijpoperator

Functietypering:: het bedienen van het zuigmaterieel op de sleephopperzuiger, en het (eventueel) uitvoeren van werkzaamheden aan dek en aan de baggerinstallatie(s).

Tweede schipper-werktuigkundige stationair materieel

Functietypering: het uitvoeren van werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de eerste schipper-werktuigkundige, het zo nodig vervangen van de eerste schipper-werktuigkundige bij operationele taken, het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden, en het uitvoeren van werkzaamheden buitenboord.

Derde schipper stationair materieel

Functietypering: het bieden van ondersteuning aan de eerste en tweede schipper, en het zowel binnen- als buitenboord uitvoeren van werkzaamheden.

BINNENVAARTFUNCTIES

Kapitein/schipper binnenvaart (zelfvarend productiematerieel)

De kapitein/schipper binnenvaart (zelfvarend productiematerieel) komt in de waterbouw voor op sleephopperzuigers, steenstorters en kraanschepen.
Functietypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering, het coördineren en uitvoeren van operationele en administratieve taken, en het coördineren en uitvoeren van overige werkzaamheden die aan het type materieel zijn gerelateerd.

Kapitein/schipper binnenvaart (beunschepen en sleep- & duwboten)

Functietypering: het dragen van de eindverantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering (waar van toepassing inclusief zandwinning), het coördineren en uitvoeren van operationele en administratieve taken, en het coördineren en uitvoeren van overige werkzaamheden die aan het type materieel zijn gerelateerd.

Stuurman-motordrijver binnenvaart (zelfvarend materieel)

Functietypering: het uitvoeren van werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de kapitein/schipper binnenvaart, het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden en controle-werkzaamheden in de machinekamer, en het zo nodig vervangen van de schipper bij operationele taken.

Schipper hulpmaterieel

De schipper hulpmaterieel komt in de waterbouw voor op vletten, sleep- en duwvletten, multicats. Functietypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor het materieel (eventueel met assistentie van een matroos), het uitvoeren van operationele en administratieve taken, en het uitvoeren van overige werkzaamheden die aan het type materieel zijn gerelateerd.

Matroos-waterbouw

Functietypering: het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden en dekwerkzaamheden, het assisteren bij het aan- en afmeren, en het koppelen van (zandvoerende) walverbindingen.

Assistent schipper kleinschalig stationair materieel

Functietypering: het ondersteunen van de schipper bij het uitvoeren van operationele taken, het zo nodig vervangen van de schipper bij het uitvoeren van operationele taken, het uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden, en het controleren van de machinekamer.

Lichtmatroos

Functietypering:: het assisteren bij het uitvoeren van werkzaamheden aan boord door de andere bemanningsleden.

OVERIGE FUNCTIES

Allround scheepselektronicus

Functietypering: zelfstandige uitvoering van elektronicawerkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de HWTK; inzetbaar op alle soorten materieel. Begeleidt eigen en/of ingehuurde medewerkers.

Scheepselektronicus

Functietypering: het onder verantwoordelijkheid van de hoofdwerktuigkundige of de chef-werkplaats uitvoeren van elektronica-werkzaamheden, op bepaalde soorten materieel.

Scheepskok

Functietypering: het dragen van de verantwoordelijkheid voor het voorraadbeheer van de scheepskeuken en de bereiding/de verstrekking van voedsel voor tien personen of meer, het eventueel leiding geven aan bedienden, het coördineren en uitvoeren van overige huishoudelijke taken aan boord, het uitvoeren van administratieve taken, en het voeren van overleg met de kapitein.

Scheepselektricien

Functietypering: het onder verantwoordelijkheid van de hoofdwerktuigkundige of de chef-werkplaats uitvoeren van elektrotechnische werkzaamheden.

Assistent scheepselektronicus

Functietypering: het assisteren bij het uitvoeren van werkzaamheden door de scheepselektronicus.

Machinist grondverzetmaterieel

Functietypering: het bedienen van en het plegen van dagelijks onderhoud aan de hydraulische kraan en/of de draadkraan en/of de bulldozer en/of de shovel.

IJzerwerker/lasser

Functietypering: het uitvoeren van constructiewerkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de chef-werkplaats.

Monteur (werktuigbouw)

Functietypering: het uitvoeren van montagewerkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de chef-werkplaats.

Vakman waterbouw

Functietypering: het uitvoeren van werkzaamheden op het gebied van grondwerken en/of rijswerken en/of steenzetten.

Chauffeur

Functietypering: het uitvoeren van chauffeurswerkzaamheden op aannemersmaterieel.

Lasser

Functietypering: het uitvoeren van laswerkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de chef-werkplaats of de bootsman.

Magazijn & expeditiemedewerkers

Functietypering: het uitvoeren van magazijn en expeditiewerkzaamheden onder de verantwoordelijkheid van de Chef Magazijn.

Bediende

Functietypering: het assisteren bij het uitvoeren van werkzaamheden door de scheepskok.

Assistent vakman waterbouw

Functietypering: het assisteren bij het uitvoeren van werkzaamheden door de vakman waterbouw of de stortmeester.

BIJLAGE 5 STAGEREGELING 2015–2018

1. Toepassing

Als stagiairs waarop deze regeling van toepassing is, worden beschouwd studerenden aan één der volgende onderwijsinstellingen, die binnen het kader van een stageregeling een periode van praktisch werken doorbrengen in de waterbouw:

- Maritiem Instituut Willem Barentsz;
- STC baggeropleiding.

Voor studenten aan overeenkomstige instellingen van HBO en middelbaar beroepsonderwijs (BOL), met uitsluiting evenwel van deeltijdopleidingen op dit niveau, zullen bij de praktijkopleiding (beroepspraktijkvorming) in de waterbouw, binnen het kader van een stageregeling, deze richtlijnen zoveel mogelijk gelijkelijk worden toegepast.

2. Definities

Stage:

De stage is onderdeel van het leerproces, er wordt onder verantwoordelijkheid van de school in de praktijk geleerd. Indien het vereist is dat de stagiair over een certificaat Basisveiligheid beschikt dient de school daarvoor zorg te dragen. Bedrijven kunnen niet-gecertificeerde stagiairs weigeren.

3. Vergoeding

De vergoeding aan de stagiair is bedoeld als tegemoetkoming in de extra kosten, voortvloeiend uit de stage. Niet beoogd wordt de door de stagiair in het kader van de stage te verrichten werkzaamheden te belonen. Stagiairs hebben geen arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek, *fiscaal gezien* geldt voor hen evenwel een *fictief* dienstverband.

Voor stagiairs wordt er een maximale vergoeding geadviseerd van:

	Per 1 april 2015	Per 1 april 2016	Per 1 april 2017
Vergoeding stagiairs per week	€ 81,91	€ 82,93	€ 83,97
Vergoeding stagiairs per maand	€ 340,51	€ 344,77	€ 349,08

	Per 1 april 2015	Per 1 april 2016	Per 1 april 2017
Vergoeding huisvesting stagiairs	€ 225,–	€ 227,81	€ 230,66

de stage-aanbieder is hierover fiscaal inhoudingsplichtig.

4. Reiskostenvergoeding

Ingeval de stagiair met instemming van de stagebieder regelmatig naar de plaats van de stage op en neer reist, kunnen de daarvoor gemaakte reiskosten volgens de bij de stagebieder geldende regeling worden vergoed.
De reiskostenvergoeding door de stagebieder vervalt als een andere regeling daarin voorziet, bijvoorbeeld een in het kader van de studie door de overheid verstrekte OV-jaarkaart.

5. Vergoeding huisvestigingskosten

Wordt de stage gevolgd op een zodanige plaats dat betrokkene (extra) huisvestigingskosten moet maken, dan kan een bijdrage in de kosten uitgekeerd worden van maximaal:

	Per 1 april 2015	Per 1 april 2016	Per 1 april 2017
Vergoeding huisvesting stagiaires	€ 225,–	€ 227,81	€ 230,66

6. Loonheffing en inhoudingen

Loonheffing:

De stagebieder dient over de vergoedingen een loonheffing toe te passen. Omdat de stagiair zelf de keuze heeft voor het al of niet toepassen van de loonheffingskorting, is het raadzaam om aan het einde van het jaar te (laten) bekijken of men in aanmerking komt voor het terugvorderen van teveel betaalde loonheffing en eventuele correctie van de toegepaste loonheffingskorting. Dit is te bewerkstelligen door het aanvragen van een Tj-biljet bij de belastingdienst.

Inhoudingen:

Stagiairs nemen niet deel aan bedrijfstakeigen regelingen, inhoudingen zijn niet van toepassing. De stagiair ontvangt geen vakantietoeslag, bedrijfsvakanties geven geen recht op betaald verlof (zie punt 9).

7. Stagiairs en verzekeringsplicht werknemersverzekeringen

Ziektewet en Zorgverzekeringswet:

De stagiairs zijn verzekerd voor de ZW op voorwaarde dat een beloning wordt genoten die niet uitsluitend bestaat uit het verwerven van onderricht. De verstrekking van de stagevergoeding (artikel 3) leidt tot verplichte verzekering voor de ZW. Daaruit vloeit voort de verplichte verzekering voor de Zorgverzekeringswet. De nominale premie Zorgverzekeringswet (Zvw) komt voor rekening van de stagiair. Bij ziekte heeft de ZW-verzekerde stagiair recht op ziekengeld op grond van de vangnetbepalingen van de ZW. Er is geen 'loondoorbetalingsverplichting' voor de stagebieder.

WW en WIA:

Stagiairs zijn niet verplicht verzekerd voor de WW en de WAO dan wel de WIA. In geval van arbeidsongeschiktheid kunnen zij een beroep doen op de Wet arbeidsongeschiktheids-voorziening jonggehandicapten.

8. Aansprakelijkheid bij ongevallen

Stagebieder:

Iedere werkgever is aansprakelijk te stellen voor bedrijfsongevallen. Hiervoor is de stagebieder veelal verzekerd. Informatie over aansprakelijkheids- en ongevallenverzekeringen wordt verstrekt door verzekeringsmakelaars en/of brancheverzekeringen.

Stagiair:

Aanbevolen wordt dat de stagiair als particulier zelf een WA-verzekering afsluit. De stagiairs dienen na te gaan of er voor hem/haar door stagebieder en/of onderwijsinstelling een ongevallenverzekering is gesloten.

9. Stageduur, vrijaf en verlof

Stageduur:

De stage van BOL 4 omvat 300 effectieve stagedagen. De eerste stageperiode vangt bij voorkeur aan omstreeks 15 augustus. Voor de Studenten van HBO en de Hogere Zeevaartschool geldt dat er minimaal 360 vaardagen worden gehaald, waarvan maximaal 60 dagen mogen worden vervangen door simulatortijd.

Vrijaf:

De stagiair geniet vrijaf met behoud van vergoeding tijdens in Nederland algemeen erkende feestdagen. Zonder behoud van vergoeding bij sluiting van het bedrijf wegens bedrijfsvakantie en roostervrije dagen, voor zover van toepassing bij de stagebieder. Bedrijfsvakantie en verletdagen gelden niet als stagetijd, tenzij in het kader van de stage vervangende activiteiten voorhanden zijn. Buitengewoon en ander verlof dient door de stagiair te worden geregeld in overleg met het stagebiedende bedrijf en eventueel met de stagecoördinator.

Educatief verlof:

Per periode van 100 stagedagen zal de stagebieder de stagiair in de gelegenheid stellen om met behoud van vergoeding gedurende maximaal 10 stagedagen aan educatieve activiteiten deel te nemen. Deze worden beschouwd als effectieve stagedagen.

BIJLAGE 6 VRIJSTELLINGSREGELING NATIONALITEITSEIS KAPITEIN ZEEGAANDE WATERBOUW

Artikel 1 Definities

Voor de toepassing van dit Reglement worden de navolgende definities gebruikt:

A. **Onderneming**
De natuurlijke of rechtspersoon, die als scheepsbeheerder vanuit een vestiging in Nederland, de dagelijkse leiding heeft over het beheer van het schip.

B. **Zeegaand waterbouwmaterieel**
Schepen werkzaam in de sector waterbouw, waarvoor een certificaat van deugdelijkheid als bedoeld in de Schepenwet is vereist of is afgegeven en die op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd is de vlag van het Koninkrijk te voeren.

C. **Kapitein**
De gezagvoerder van een Nederlands schip.

D. **EU-kapitein**
Een kapitein met de Nationaliteit van een EU-lidstaat.

E. **Kapiteins uit derde landen**
Kapiteins met de Nationaliteit van een land waarmee Nederland een zogenaamde Memorandum of Understanding (MoU) heeft afgesloten.

F. **Vaarbevoegdheidsbewijs**
Een door of namens het hoofd van de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) afgegeven document waaruit de vaarbevoegdheid blijkt.

G. **Nationaliteitseis kapiteins**
De in de Zeevaartbemanningwet, wijziging 22 mei 2003, vastgelegde Regeling, houdende nadere voorschriften en regels voor de vrijstelling van de nationaliteitseis evenals de afgifte van een vaarbevoegdheidsbewijs van erkenning als kapitein aan buitenlandse zeevarenden, teneinde dienst te doen als kapitein op een Nederlands zeeschip dat onderdeel uitmaakt van de sector zeegaande waterbouw.

H. **Hoofdregel**
De hoofdregel houdt in dat aan personen met de volgende nationaliteiten zijn vrijgesteld van de nationaliteitseis voor tewerkstelling als kapitein op zeegaand waterbouwmaterieel onder Nederlandse vlag:
   – de Nederlandse nationaliteit;
   – de nationaliteit van een van de overige lidstaten van de Europese Unie;

– de nationaliteit van een van de staten die partij is in de Europese Economische Ruimte (EER).

I. **Vrijstellingsregeling**
De vrijstellingsregeling houdt in dat door de Paritaire Commissie Waterbouw, op een daartoe strekkend verzoek van een onderneming, toestemming kan worden verleend voor de tewerkstelling als kapitein op zeegaand waterbouwmaterieel onder Nederlandse vlag aan personen met de nationaliteit van de onderstaande landen:
   1. **Kapiteins uit aspirant EU-landen** waarmee NL een overeenkomst betreffende de erkenning van vaarbevoegdheden mee heeft afgesloten (MoU: Memorandum of Understanding
   2. **Kapiteins uit 'derdelanden'**
   Hiermee worden kapiteins bedoeld met de nationaliteit van zogenaamde 'derdelanden': waarmee NL ook een overeenkomst betreffende de erkenning van vaarbevoegdheden heeft afgesloten, te weten: Australië, Canada, Volks rep. China, Filippijnen, Hong Kong, India, Indonesië, Nieuw Zeeland, Oekraïne, Pakistan, Russische Federatie, Singapore, Vietnam en Zuid Afrika.

Artikel 2 Werkingssfeer

A. Onder de werkingssfeer van deze Regeling vallen kapiteins aan boord van zeegaand waterbouwmaterieel onder Nederlandse vlag.
B. De regeling is niet van toepassing op zeegaand waterbouwmaterieel dat geen eigen voortstuwingsinstallatie heeft.

Artikel 3 Doelstellingen

De sociale partners in de Waterbouw geven met deze Regeling gezamenlijk uitvoering aan de Zeevaartbemanningwet artikel 30, betreffende het reguleren van de arbeidsmarkt van Nederlandse kapiteins respectievelijk van kapiteins van overige EU en EER staten, varend onder Nederlandse vlag.

Artikel 4 De aanstelling van kapiteins

Een onderneming vallend onder de werkingssfeer van de CAO Waterbouw mag aan boord van zeegaand waterbouwmaterieel varend onder Nederlandse vlag uitsluitend kapiteins aanstellen met een de nationaliteit als genoemd in artikel 1 lid H van dit reglement, tenzij er door de Paritaire Commissie Waterbouw toestemming is verleend als bedoeld in artikel 1 lid I.

Artikel 5 Vrijstellingsprocedure

A. De onderneming die wenst over te gaan tot de aanstelling van een kapitein aan boord van zeegaand waterbouwmaterieel behorend tot deze onderneming en varend onder Nederlandse vlag, met een nationaliteit als genoemd onder artikel 1 lid I dient hiertoe schriftelijk een aanvraag in bij het secretariaat van de Paritaire Commissie Waterbouw conform een hiervoor opgesteld standaard aanvraagformulier.
B. De Paritaire Commissie Waterbouw beoordeelt op grond van de aanvraag tot vrijstelling of de betrokken onderneming optimaal gebruik heeft gemaakt van het aanbod van kapiteins van Nederlandse nationaliteit op de arbeidsmarkt.
C. Besluiten tot het verlenen van toestemming worden genomen bij eenstemmigheid van de Paritaire Commissie. Bij het ontbreken van eenstemmigheid wordt geen schriftelijke toestemming verleend.
D. De Paritaire Commissie zal een besluit tot afgifte dan wel tot weigering van de toestemming binnen 14 dagen na het indienen van de aanvraag schriftelijk meedelen aan de onderneming die de aanvraag heeft gedaan. Een besluit tot weigering van een afgifte van de schriftelijke toestemming wordt, eveneens schriftelijk, gemotiveerd.
E. De schriftelijke toestemming zal worden afgegeven voor de tewerkstelling van de betreffende kapitein op al het zeegaand waterbouwmaterieel van de betreffende onderneming, varend onder Nederlandse vlag.
F. De schriftelijke toestemming heeft een geldigheidsduur van 3 kalenderjaren. Met inachtneming van het bepaalde in de leden A en B van dit artikel, kan de schriftelijke toestemming telkens met drie kalenderjaren worden verlengd.

Artikel 6 Toetsingscriteria

A. De Paritaire Commissie toetst of de aanvraag betrekking heeft op een kapitein die voldoet aan de opleidingseisen die de Zeevaartbemanningwet stelt aan kapiteins op zeegaand waterbouwmaterieel.
B. De Paritaire Commissie weigert de afgifte van een vergunning als:
   1. De onderneming de in artikel 5 genoemde procedure niet heeft gevolgd.
   2. De aanstelling van een buitenlandse kapitein zoals bedoeld in artikel 1, lid I op zeegaand

waterbouwmaterieel onder Nederlandse vlag leidt bij de onderneming, die de aanvraag indient, tot gedwongen ontslag van een of meerdere kapiteins als bedoeld in artikel 1 lid H.
3. De onderneming niet meewerkt aan het in opdracht van de Minister van Verkeer en Waterstaat jaarlijks uit te voeren onderzoek naar de werkgelegenheid in de Nederlandse Zeescheepvaart.

C. De Paritaire Commissie schort de procedure tot afgifte van een vergunning op, indien de aanstelling van een buitenlandse kapitein zoals bedoeld in artikel 1 lid I op zeegaand waterbouwmaterieel onder Nederlandse vlag bij de onderneming leidt tot klachten van eerste stuurlieden met een nationaliteit als genoemd in artikel 1 lid H die naar hun oordeel op onjuiste gronden niet zijn aangesteld in de functie van kapitein op waterbouwmaterieel van de betreffende onderneming. De opschorting van de procedure zal worden opgeheven nadat de Paritaire Commissie heeft vastgesteld dat genoemde klachten ongegrond zijn gebleken.

Artikel 7 Klachtenprocedure

B. In geval een eerste stuurman met een nationaliteit als genoemd in artikel 1 lid H, werkzaam bij een onderneming die een aanvraag heeft ingediend voor de afgifte van een schriftelijke toestemming, van oordeel is dat hij/zij op onjuiste gronden niet is aangesteld in de functie van kapitein op waterbouwmaterieel van de betreffende onderneming, kan hij/zij zijn/haar klacht gemotiveerd, schriftelijk (in de Nederlandse of Engelse taal) indienen bij de Paritaire Commissie Waterbouw. De Paritaire Commissie Waterbouw zal na het plegen van hoor en wederhoor een bindende uitspraak doen. Deze uitspraak zal worden betrokken bij de daarop volgende procedures tot afgifte van vergunningen aan de betrokken onderneming.

Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard voor een periode van twee jaar te rekenen vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt na twee jaar te rekenen vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 20 augustus 2015

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes